



**2022**  
**Vastuullisuusraportti**  
**Kela<sup>®</sup>**

# Sisällysluettelo

<b>PÄÄJOHTAJAN KATSAUS</b> .....	<b>4</b>
<b>VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN</b> .....	<b>6</b>
Osana globaaleja tavoitteita.....	7
Käden- ja jalanjälkiä.....	7
Vastuullisuuden painopisteet Kelassa.....	8
<b>ASIAKKAAT</b> .....	<b>9</b>
<b>ASIAKKAAMME SAAVAT TARPEIDENSA MUKAISTA PALVELUA</b> .....	<b>10</b>
Vähemmistöjen tarpeet esiin.....	10
Sisäinen verkosto DEI-työn tukena.....	12
Vastuullisuusvartteja DEI-teemoilla.....	12
Sosiaaliturva ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen.....	12
<b>YHTEISKUNTA</b> .....	<b>14</b>
<b>TUOTAMME JA HYÖDYNNÄMME TIETOA VASTUULLISESTI</b> .....	<b>15</b>
Paperiton päätös.....	16
<b>RAKENNAMME VASTUULLISUUDESTA UUSIA MAHDOLLISUUKSIA JA LISÄÄ ARVOA</b> .....	<b>17</b>
Nuoret kuntoutuksen avulla työelämään ja osaksi yhteiskuntaa.....	17
Nuoret painopisteenä myös innovaatiotoiminnassa ja palvelutoimialalla.....	18
Uusia työkaluja hankintojen vastuullisuuden ja vaikuttavuuden edistämiseen.....	18
Kestävä talous ja vastuullinen sijoittaminen.....	19

<b>YMPÄRISTÖ</b>	<b>20</b>
<b>HILLITSEMME ILMASTONMUUTOSTA JA TOIMIMME YMPÄRISTÖN PARHAAKSI</b>	<b>21</b>
Energia- ja tilatehokkaammaksi	22
Varautumista ja astetta alemmas	23
Hiilijalanjälki	24
Jätteet	25
<b>HENKILÖSTÖ</b>	<b>26</b>
<b>TOIMIMME TYÖNANTAJANA, TYÖYHTEISÖNÄ JA KOLLEGOINA VASTUULLISESTI</b>	<b>27</b>
Monimuotoisuuden huomioiminen	29
Työhyvinvointi ja työkyky	29
Terveyspalvelut henkilöstölle	30
Perheystävällisyys	30
Kokemukset yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta	32
Palkkatasa-arvo	33
Anonyymin rekrytoinnin kokeilu	33
Lähtövaihtuvuus	34
<b>TULEVAISUUDEN NÄKYMIÄ</b>	<b>35</b>
Ennakoidut riskit ja hallintakeinot ympäristötyössä	36
<b>RAPORTOINNIN PERUSTEET</b>	<b>37</b>
Vastuullisuuden olennaisten aiheiden määrittely	37
<b>LASKENTAPERUSTEET JA TAUSTATIETOJA</b>	<b>38</b>
Energiankulutus	38
Hiilijalanjälki	38
Jätetiedot	38
Jätteiden vaikutukset ja synnyn ehkäisy	39
<b>GRI-SISÄLTÖINDEKSI</b>	<b>40</b>

# Pääjohtajan katsaus

Sosiaalisen vastuullisuuden teemat ovat Kelalle erityisen merkityksellisiä. Vuonna 2022 niiden merkitys korostui entisestään: maailmantilanteen muuttuminen vaatii nopeaa reagointia inhimilliseen hätään. Samaan aikaan on tarve ratkoa pitkäjänteisesti myös muita haasteita, kuten eriarvoisuutta ja ympäristöongelmia. Hoitamattomina ne synnyttävät uusia akuutteja kriisejä. Tämä kaikki korostaa vastuullisuustyön tärkeyttä.

Vastuullisuus on määritelty yhdeksi kriittiseksi voimavaraksi Kelan strategisessa kokonaisuudessa. Vuonna 2022 julkaisimme uudet strategiset vastuullisuuslinjauksemme. Tässä raportissa kerromme, kuinka olemme onnistuneet edistämään niitä. Käsillä on Kelan ensimmäinen vastuullisuusraportti, jota laadittiin kansainvälisen Global Reporting Initiative (GRI) –standardin ohjaamana. Raportissa noudatamme myös Valtiokonttorin ohjeistusta julkishallinnon organisaatioille.

Yksi strategiamme keskeisistä tavoitteista on erinomainen asiakaskokemus, johon olemme panostaneet myös vastuullisuustyössämme huomioimalla erityisesti ihmisoi-keuksiin liittyvät näkökulmat. Käynnistimme syksyllä 2022 kartoituksen vähemmistöasiakkaidemme tarpeista ja hyödynämme sen tuloksia palveluidemme kehittämisessä. Monimuotoisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja inklusiivisuuteen (DEI) liittyvä työmme jatkuu edelleen ja kehitämme toimintaamme näiden teemojen pohjalta.

Ympäristöasioissa keskityimme systematisointiin ja tavoitteellisuuteen, jotka kantavat hedelmää tulevina vuosina. Muuttuneen maailmantilanteen vuoksi erityisesti energiatehokkuuteen liittyvät toimet korostuivat. Osallistuimme muun muassa valtakunnalliseen Astetta alemmas –energiansäästökampanjaan ja kiinnitimme entistä enemmän huomiota

energiatehokkuuteen. Onnistuimme vähentämään energiankulutustamme 4,7 % edellisvuoteen verrattuna. Lisäksi keskimääräinen tilatehokkuutemme parani merkittävästi, 19,5 % edeltävästä vuodesta. Väistämättä eteen tulleiden suurten IT-laitehankintojen vuoksi hiilijalanjälkemme kuitenkin kasvoi edeltävästä vuodesta. Tästä ja muista ympäristövaikutuksista voit lukea lisää raportista.

Kehitimme myös vastuullisuuteen liittyvän datan ymmärrystämme ja uusia vastuullisuusindikaattoreita, joiden avulla seuraamme ja parannamme toimintaamme. Vastuullisuuden kenttä muuttuu ja siihen liittyvät odotukset kasvavat nopeasti. Kehittämistyömme jatkuu siis edelleen ja kuljemme uteliaain ja määrätietoisin mielin eteenpäin Kelalle olennaisissa vastuullisuusteemoissa!

**Outi Antila**  
pääjohtaja



## INFOGRAAFI: Vastuullisuus Kelassa 2022



IT-laitehankinnat vastasivat kokonaishiilijalanjäljestä

**54 %**

Kokonais-energiankulutus väheni



**4,7 %**

Tilatehokkuus parani



**19,5 %**



Henkilöstö 31.12.2022

**8 590**

Vakinaisia

**90 %**

Heistä alle 30-vuotiaita

**8 %**

30–50-vuotiaita

**56 %**

Yli 50-vuotiaita

**35 %**

Vanhempainvapaalla olleet työntekijät

**670**

Heistä miehiä

**18 %**



Työhönsä tyytyväisiä

**84%**



**Esihenkilöni vahvistaa työyhteisön monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.**

Täysin tai samaa mieltä vastanneiden osuus\*

**78 %**



Sateenkaariverkoston jäsenmäärä vuoden lopussa

**174**

### Esimerkkejä vastuullisuusteoista 2022

- ✓ Kartoitus vähemmistöasiakkaiden tarpeista
- ✓ DEI-verkosto aloitti toimintansa
- ✓ Vastuullisuusvartit henkilöstölle
- ✓ Sukupuolineutraalit wc-tilat

\*Kelan henkilöstöbarometri 2022

# Vastuullisuuden johtaminen

GRI 2-1

GRI 405-1

Kela huolehtii Suomessa asuvien ja monien ulkomailla asuvien suomalaisten sosiaaliturvasta eri elämäntilanteissa. Kelan hoitamaan sosiaaliturvaan kuuluvat esimerkiksi lapsiperheiden tuet, sairausvakuutus, kuntoutus, työttömän perusturva, perustoimeentulotuki, asumistuki, opintotuki, vammaisetuudet ja vähimmäiseläkkeet. Toiminta-ajatuksemme on, että Kela turvaa väestön toimeentuloa, edistää terveyttä ja tukee itsenäistä selviytymistä.

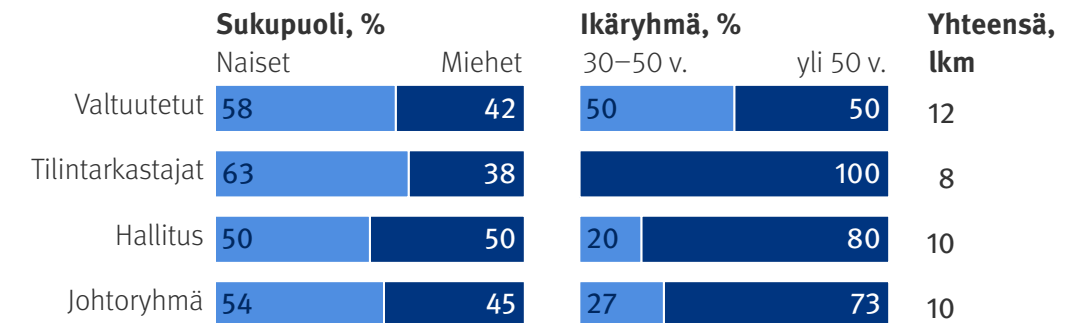
## Kela organisaationa

Kela on eduskunnan valvonnassa oleva itsenäinen sosiaaliturvalaitos, jolla on oma hallinto ja talous. Kelan hallintoa ja toimintaa valvoo 12 eduskunnan valitsemaa valtuutettua. Valtuutetut valitsevat Kelan hallituksen jäsenet ja tilintarkastajat. Kelan toimintaa johtaa ja kehittää hallitus, jossa on 10 jäsentä. Kelan johtoryhmä käsittelee hallitukselle esiteltävät asiat ja vastaa siitä, että Kelan strategiaa toteutetaan hallituksen linjausten ja päätösten mukaisesti. Kelan organisaation muodostavat viisi tulosyksikköä sekä kaksi toiminnallista yksikköä.

Vastuullisuus kirjattiin Kelan strategiakokonaisuuteen kriittiseksi voimavaraksi vuonna 2022 ja sitä kautta se heijastuu kaikkeen toimintaamme. Kelan toimintaa ohjaavat arvot ovat ihmistä arvostava, osaava, yhteistyökykyinen ja uudistuva. Nämä arvot nivoutuvat vahvasti myös vastuullisuustyöhömmme.

Vastuullisuustyön strateginen johtaminen ja koordinointi on Kelassa määritelty johdon tukiyksikön tehtäväksi. Ympäristötyöstä vastaa Kelan yhteisten palveluiden tulosyksikkö ja vastuullisuustyön viestinnästä vastaavat viestintäyksikön nimetyt asiantuntijat. Strategiseen vastuullisuustyöhön liittyvistä keskeisistä suuntaviivoista ja toimista

## KUVIO: Toimielinten monimuotoisuus



linjaa Kelan johtoryhmä. Johtoryhmässä ei kuitenkaan ole omaa vastuullisuudesta vastaavaa johtajaansa. Näiden tahojen lisäksi Kelassa toimii erilaisia vastuullisuuteen liittyviä verkostoja ja työryhmiä, kuten asiakkaisiin ja palvelutoimintaan liittyvä strateginen DEI-verkosto, ympäristöasioiden Green Office-tiimi sekä sateenkaariverkosto.

Kelassa on erilaisia vastuullisuutta edistäviä suunnitelmia ja ohjeistuksia, jotka toimivat keskeisinä työkaluina vastuullisuustyössä. Niitä ovat muun muassa eettiset ohjeet henkilöstöllemme sekä hankintoihimme ja vastuullisen sijoittamisen periaatteisiimme ja ympäristötyöhömme liittyvät ohjeistukset.

## Osana globaaleja tavoitteita

Globaalit kestävän kehityksen tavoitteet (Sustainable Development Goals, SDG) ovat osa YK:n Agenda 2030 -ohjelmaa, joka ohjaa kestävän kehityksen toimintaa eri maissa. Tavoitteet tulisi saavuttaa vuoteen 2030 mennessä ja vastuu siitä on maiden hallituksilla. On tärkeää, että hallitusten lisäksi koko yhteiskunta osallistuu kestävän kehityksen edistämiseen.

Suomi on sitoutunut Agenda 2030 -toimintaohjelman toteuttamiseen. Hallituksen ohella yhteiskunnan eri toimijoilla on keskeinen rooli kestävän kehityksen tavoitteiden toimeenpanossa. Kela on kansallisesti

merkittävä organisaatio, ja toimintamme heijastuu koko yhteiskuntaan. Yhteiskunnallinen vastuumme edellyttää, että edistämme toiminnassamme YK:n kestävän kehityksen tavoitteita.

Kela on valinnut viisi omaan vastuullisuustoimintaansa eniten kytkeytyvää globaalia kestävän kehityksen tavoitetta. Tavoitteemme ovat:



### 3. Terveyttä ja hyvinvointia



### 5. Sukupuolten tasa-arvo



### 10. Eriarvoisuuden vähentäminen



### 12. Vastuullista kuluttamista



### 13. Ilmastotekoja

Tässä raportissa kerromme näiden tavoitteiden toteutumisesta omassa toiminnassamme.

## Käden- ja jalanjälkiä

Vastuullisuuden näkökulmasta organisaatioiden on keskeistä tunnistaa omat positiiviset ja negatiiviset vaikutuksensa yhteiskuntaan. Tässä raportissa tarkastelemme Kelan toimintaa negatiivisten vaikutusten vähenemisenä, mutta myös positiivisten vaikutusten lisääntymisenä. Tämä on toimintamme kädenjälki. Raportissa kuvataan myös Kelan toiminnan negatiivisia vaikutuksia toimintaympäristöön ja se kuvastaa jalanjälkeämme. Merkitsimme raporttiin omaan arvioomme perustuvat keskeiset käden- ja jalanjälkemme vuodelta 2022.



# Vastuullisuuden painopisteet Kelassa

GRI 2-23, 3-1, 3-2

Kelan vuonna 2022 julkaistut strategiset vastuullisuuslinjaukset kokoavat yhteen vastuullisuuden teemoja, joita toimintaympäristömme analyysi sekä henkilöstömme, asiakkaamme ja keskeiset sidosryhmämme ovat nostaneet vahvimpina esille toiminnassamme. Linjaukset määrittelevät Kelan vastuullisuustyön painopisteet, joiden yhteiskunnallisiin vaikutuksiin kiinnitämme erityistä huomiota ja joiden kautta kehitämme toimintaamme. Vastuullisuustyömme nivoutuu ihmisiin (asiakkaisiin ja henkilöstöön), yhteiskuntaan ja ympäristöön.

- 1 Asiakkaamme saavat tarpeidensa mukaista palvelua.
- 2 Tuotamme ja hyödynnämme tietoa vastuullisesti.
- 3 Rakennamme vastuullisuudesta uusia mahdollisuuksia ja lisää arvoa.
- 4 Hillitsemme ilmastonmuutosta ja toimimme ympäristön parhaaksi.
- 5 Toimimme työnantajana, työyhteisönä ja kollegoina vastuullisesti.

Olemme konkretisoineet vastuullisuuslinjauksemme erillisessä toimintasuunnitelmassa, jota päivitämme säännöllisesti. Lisäksi olemme määrittäneet mittarit, joilla seuraamme tavoitteiden toteutumista ja arvioimme onnistumistamme. Vastuullisuusmittareiden kehitystyö oli yksi tavoitteistamme vuodelle 2022 ja työ jatkuu edelleen vuonna 2023.



Vastuullisuustyömme painottuu:

- asiakkaiden monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusiivisuuden teemoihin,
- datavastuullisuuteen,
- vastuullisuustyön yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen,
- ilmasto- ja ympäristövaikutuksiin ja
- henkilöstön hyvinvointiin.

Strategiset vastuullisuuslinjauksemme tukevat viittä toimintamme kannalta keskeisintä tavoitetta. Raportissa ja sen sisältövertailussa ([sivu 40](#)) peilaamme vuoden 2022 toimintaamme valitsemiimme SDG-tavoitteisiin. Voit lukea lisää vastuullisuuden olennaisten aiheiden määrittelystämme raportin taustatiedoista [sivulta 37](#).



A photograph of a woman and a man in winter clothing. The woman, on the left, is wearing a grey turtleneck sweater under a grey coat and large blue earmuffs. She is smiling and looking towards the man. The man, on the right, is wearing a bright yellow puffer jacket with a black and white plaid pattern on the sleeve and a red knit beanie. He is looking back at the woman. The background shows a building with a window and a wooden structure.

# ASIAKKAAT

Kelan asiakaskunta on erittäin monimuotoinen. Jotta jokainen asiakas saa tarpeidensa mukaista palvelua, tulee monimuotoisuus huomioida palveluiden kehittämisessä monella tasolla.

# Asiakkaamme saavat tarpeidensa mukaista palvelua



GRI 2-24, 3-3

Palvelujen kehittämisessä hyödynnämme toiminnastamme kertyvää tietoa asiakkaiden asiointitarpeista, asiointitavoista ja asiointimääristä. Saamme tietoa myös Kelan ulkopuolelta. Tiedon perusteella asiakkaista muodostuu erilaisia ryhmiä, joita yhdistää esimerkiksi elämäntapahtuma tai haasteet asiointissa. Kun tunnemme kunkin asiakasryhmän keskeiset ominaisuudet, voimme kehittää palveluja vastaamaan ryhmän tarvetta parhaalla tavalla. Asiakasryhmittelyä on tehty henkilöasiakkaille ja työnantaja-asiakkaille.

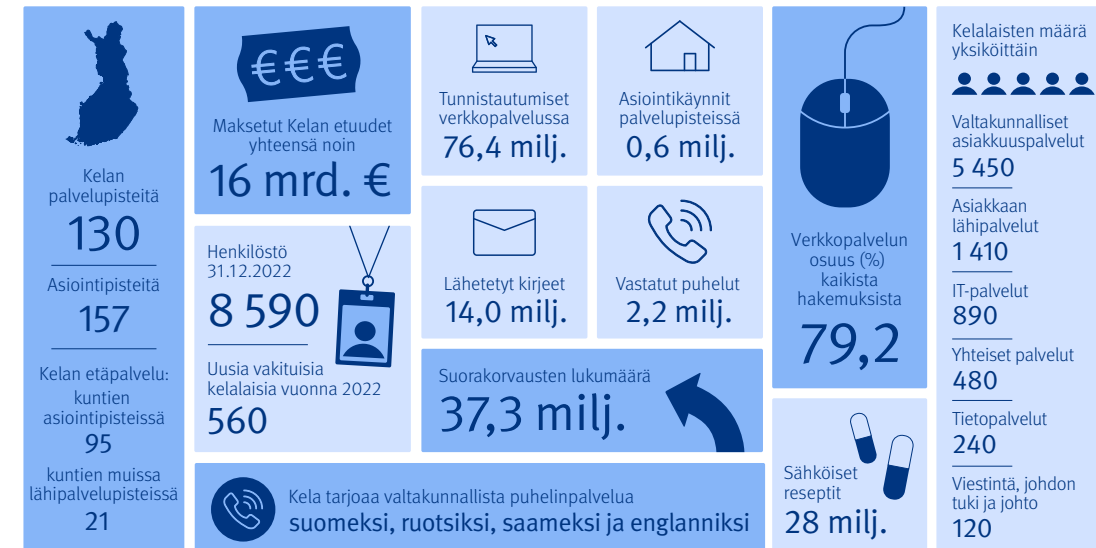
## Vähemmistöjen tarpeet esiin



Vähemmistöihin kuuluvista asiakkaista saamme ryhmittelyn kautta kuitenkin vain vähän tietoa. Ihmisoikeuksien toteutumisen kannalta on keskeistä saada näkymä heikommassa asemassa olevien ihmisten arkeen. Jotta voimme arvioida toimintaamme ihmisoikeuksien näkökulmasta, meidän tulee myös tunnistaa, millaisia vaikutuksia toiminnallamme on asiakkaisiimme.

Syksyllä 2022 tartuimme vastuullisuustyössä tähän teemaan ja teimme kartoituksen vähemmistöasiakkaiden tarpeista. Vähemmistöjen määrittelyssä käytimme perustana yhdenvertaisuusvaltuutetun tekemää määritelmää Suomessa identifioituista vähemmistöistä.

## INFOGRAAFI: Kela numeroina 2022



Tiedon kerääminen perustui laadulliseen tutkimukseen, kuten haastatteluihin ja kyselyihin, ja siinä huomioitiin tietosuojalainsäädäntö. Kartoituksen avulla saimme näkymän vähemmistöjen kokemuksiin ja tarpeisiin. Tulokset toivat esille monia erilaisia kehitystarpeita, joilla voimme vastata vähemmistöasiakkaidemme tarpeisiin entistä paremmin.

Hyödynnämme kartoituksesta saatua tietoa palveluidemme kehittämisessä tulevina vuosina. Olemme arvioineet myös kehittämistyön positiivisia talousvaikutuksia toiminnassamme. Tavoitteenamme on kuulla asiakkaita ja tehdä säännöllisiä asiakaskokemuskyselyitä myös jatkossa. Niiden avulla voimme syventää ymmärrystä vähemmistöasiakkaiden tarpeista ja saada tietoa toimiemme vaikutuksista. Ihmisoikeuksien toteutumisen näkökulmasta on tärkeää, että kehitämme palveluitamme näistä lähtökohdista.

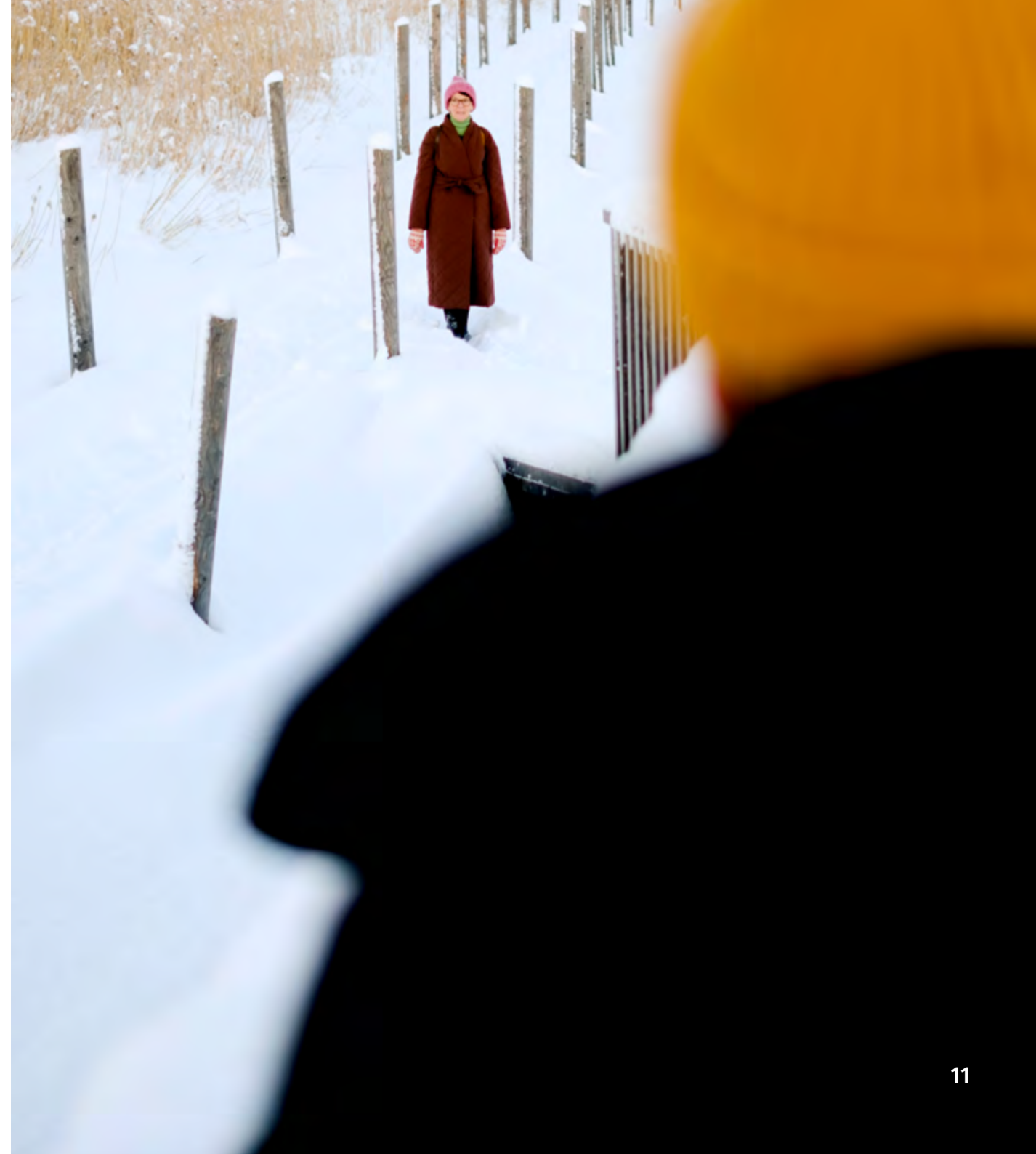
Syksyllä 2022 tehty kartoitus käynnisti Kelassa aiempaa laaja-alaisemman työn monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusiivisuuden huomioimiseksi. Tavoitteenamme on tehdä suunnitelma siitä, miten voimme saada nämä teemat entistä näkyvämmiksi toiminnassamme. Kerromme asiasta lisää myöhemmin, kun suunnitelmamme ja niiden käytäntöön vieminen tarkentuvat.



Pelkkä lakien noudattaminen ole vielä läheskään riittävää, vaan tarvitsemme systemaattista monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusiivisuuden huomioivaa työtä varmistaaksemme yhdenvertaisen ja syrjimättömän palvelun jokaiselle asiakkaallemme.



Asiakkaiden tarpeiden kartoittamisen lisäksi on tärkeää, että otamme huomioon erilaiset vähemmistöt myös työyhteisössä. Syksyllä 2022 päivitimme henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman, jonka toimenpiteet käynnistetään vuonna 2023. Tästä voit lukea lisää [sivulta 29](#). Kun toimimme yhdenvertaisesti, luomme organisaatiokulttuuria, joka välittyy hyväksyvänä ja huomioonottavana toimintana myös asiakkaalle.



## Sisäinen verkosto DEI-työn tukena

Käynnistimme syksyllä 2022 Kelan strategisen DEI-verkoston\* toiminnan. Verkoston tarkoituksena on toimia asiantuntijatyöryhmänä, joka edesauttaa monimuotoisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja inklusiivisuuteen liittyvää strategista työtä asiakasnäkökulmasta. Verkosto kokoontui muutamia kertoja syksyn 2022 aikana ja tapaamisissa työstettiin keskeisiä teemoja Kelan DEI-työn tueksi. Verkoston toiminta jatkuu vuonna 2023 ja verkoston roolia ja tehtäviä vahvistetaan edelleen.

## Vastuullisuusvartteja DEI-teemoilla



GRI 412 – 2

Syksyllä 2022 otimme käyttöömme uuden vastuullisuusvarttien konseptin. Vastuullisuusvartit ovat Kelan henkilöstölle suunnattuja, vastuullisuusteemoja tutuksi tekeviä lyhyitä tietoiskuja. Syksyn vastuullisuusvarteissa teemana oli Kelan asiakkaisiin liittyvä monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja inklusiivisuus. Henkilöstömme sai vastuullisuusvarteista tietoa ja konkreettisia vinkkejä niin työhön kuin arkeenkin. Vastuullisuusvartteja on tarkoitus jatkaa pysyvänä konseptina, joka tarjoaa Kelan henkilöstölle tietoiskuja vastuullisuustyöstä myös jatkossa.

## Sosiaaliturva ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen

GRI 415 – 1

Kelan yhtenä tehtävänä on tehdä ehdotuksia toimialaansa koskevan lainsäädännön kehittämisestä. Tässä tehtävässä tuotamme lainsäätäjille ja päätöksentekijöille tietoa eri asiakasryhmien tarpeista. Kela pyrkii saamaan asiakkaidensa ja asiantuntijoidensa äänen kuuluviin päätöksenteossa muun muassa laatimalla lausuntoja, osallistumalla erilaisiin työryhmiin ja kuulemistilaisuuksiin, viestimällä päättäjille, järjestämällä sidosryhmä- ja muita tilaisuuksia sekä vaikuttamalla suorien tapaamisten kautta.

Sosiaaliturvan toimeenpanijana Kelalla on datansa ja asiakaskohtaamistensa myötä ainutlaatuinen näkymä sosiaaliturvan kehittämiseen. Kelan ja Kanta-palveluiden asiantuntijat kokosivat vuoden 2022 aikana seuraavaa hallituskautta varten 10 tavoitetta, joiden toteutuminen yksinkertaistaisi sosiaaliturvaa ja parantaisi asiakkaiden palveluita. Tavoitteissa huomioidaan kattavasti Kelan eri asiakasryhmät – myös heidät, jotka usein jäävät julkisen keskustelun ulkopuolelle.

### TAULUKKO: Kelan antamat lausunnot ministeriöihin ja valiokuntiin

<b>Ministeriöt</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Lausuntopyyntöt	61	44	68	87	107
Kutsut kuulemistilaisuuksiin	6	8	5	5	10
<b>Valiokunnat</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Lausuntopyyntöt	7	2	33	19	17
Kutsut kuulemistilaisuuksiin	40	32	27	36	57

\*=DEI tulee englanninkielien sanoista diversity, equity, inclusion ja suomeksi se tarkoittaa monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja inklusiivisuutta.



### **Pikatulkkkaus helpottaa vieraskielisten asiointia**

Vuonna 2022 Kela otti käyttöön pikatulkkkauksen useimmissa palvelupisteissään. Pikatulkkkaus on etätulkkkauspalvelu, jossa yhteys tulkkiin saadaan välittömästi asiakaspalvelutilanteessa ilman ennakkotilausta. Kelan palveluasiantuntija käyttää pikatulkkkausta älypuhelimien tai tabletin sovelluksen avulla. Pikatulkkkaus parantaa vieraskielisten asiakkaiden palvelua, kun asiointiin voi hoitaa ammattitulkkin välityksellä joustavasti ja nopeasti. Pikatulkkkaus myös vahvistaa vieraskielisten asiakkaiden mahdollisuuksia hoitaa Kela-asioitaan itsenäisesti ja yhdenvertaisesti. Pikatulkkkaus helpottaa asiakkaan palvelutarpeen selvittämistä ja on keino mahdollistaa yhteinen ymmärrys silloin kun yhteistä kieltä asiakkaan kanssa ei ole.

### **Panostuksia saavutettavuuteen**

GRI 2-27

Verkkopalveluiden saavutettavuuden huomioiminen on osa kelalaisten työskentelyä. Vuonna 2022 tarjosimme henkilöstölle kattavasti saavutettavuuskoulutusta. Järjestimme kuukausittain kaikille avoimia saavutettavuustyöpajoja, joiden tavoitteena on tarjota säännöllistä saavutettavuustukea työhön. Lisäksi järjestimme kognitiivisen saavutettavuuden koulutusta ja erillistä koulutusta liittyen saavutettavuuteen sosiaalisessa mediassa. Ruudunlukijaohjelmisto on kaikkien kelalaisten käytettävissä ja sen käyttämiseen on tarjottu säännöllisesti koulutusta. Kelan sisäinen saavutettavuusarviointitiimi tarjoaa palveluita verkkopalveluiden saavutettavuuden arvioimiseen ja on kehitystyön tukena. Lisäksi asiantuntijat vastaavat kysymyksiin sisäisessä keskusteluryhmässä.

### **Mii ovttas – Me yhdessä!**

GRI 2-27

Kela järjesti vuosina 2021 ja 2022 kolme saamenkielisten palvelun kehittämisen Mii ovttas – Me yhdessä! -työpajaa. Työpajojen tarkoituksena oli jakaa ideoita ja hyviä käytänteitä sekä tarjota vertaistukea saamenkielisten palvelujen kehittämiseen eri viranomaisten kesken. Keväällä 2022 osallistujat päättivät vakinaistaa verkoston ja samalla sen vetovastuu siirtyi saamelaiskäräjille. Kela toimii verkostossa edelleen aktiivisesti ja kehittää saamenkielisiä viranomaispalveluja yhdessä muiden viranomaisten ja saamelaiskäräjien kanssa.

Saamenkielisten palvelujen kehittäminen vaatii jatkuvaa yhteistyötä organisaation sisällä. Kelassa jatketaan saamenkielisten palvelun kehittämistä myös Kelan omassa Kirnu-verkostossa. Saamenkielisten palvelujen kehittämistyötä on vahvistettu uusilla rekrytoinneilla.

Vuonna 2022 Kela aloitti koltansaamenkielisen puhelin- ja etäpalvelun pohjoissaamenkielisen palvelun rinnalla. Myös vuoden 2022 äitiyspakkauksen ensikirja on käännetty kaikille kolmelle saamen kielelle, ja se on ladattavissa verkosta. Lisäksi uudessa vuoden 2023 äitiyspakkauksessa on saatekirje, jossa on onnitteluteksti ja tietoa vanhempainetuksista kaikilla kolmella saamen kielellä.





# YHTEISKUNTA

Kela on läsnä yhteiskunnassa monin tavoin. Vaikutuksemme ulottuvat laajasti ihmisiin ja ympäristöön, myös toimitusketjujen, sijoitusten ja monipuolisen tiedon käsittelyn kautta.

# Tuotamme ja hyödynnämme tietoa vastuullisesti



GRI 2-24, 3-3

Vastuullisuus ulottuu myös tietoon ja sen läpinäkyvyyteen. Kela tuottaa ja hyödyn­ tää päivittäin suuria määriä tietoja. Luotettava tiedon käsittely on ensiarvoisen tärkeää. Digitaalista luottamusta voi vahvistaa esimerkiksi määrittelemällä eettiset periaattemme tiedon tuottamiseen ja hyödyntämiseen. Olemme sitoutuneet edis­ tämään digivastuullisuuttamme myös strategisissa vastuullisuuslinjauksissamme ja vastuullisuustyössämme. Tarkoituksena on tarttua teemaan vuoden 2023 aikana.

Vuoden 2022 aikana kehitimme tiedon sähköistä tuottamista. Tällä hetkellä Kelasta postitetaan vuodessa noin 14 miljoonaa vuodessa kirjettä, jotka sisältävät erilaisia asiakirjoja. Pyrimme vähentämään määrää muun muassa edistämällä paperitonta päätöstä ja paperitonta lääkärintodistusta A. Paperittomuudella tavoittelemme lähivuosina suuria säästöjä niin ympäristön kuin taloudenkin näkökulmasta.



## Paperiton päätös



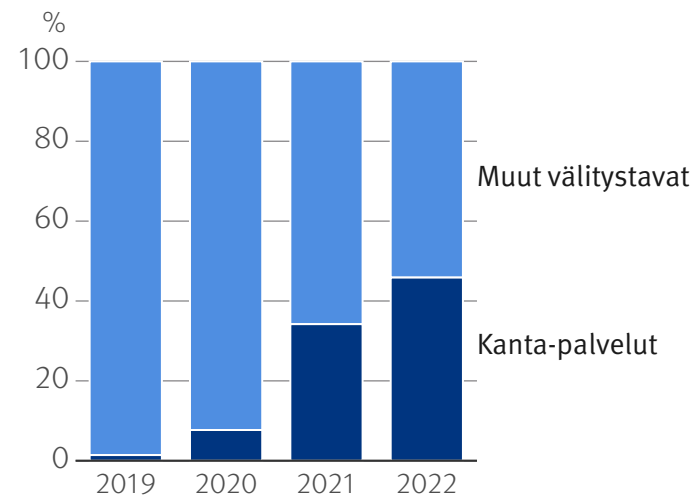
GRI 305-5, 306-2

Vuoden 2022 lopussa paperittomasti oli mahdollista saada päätösasiakirjoja esimerkiksi perhe-etuuksissa, sairauspäivärahoissa ja kansainvälisen hoito-oikeuden etuuksissa. Näiden etuuksien päätösasiakirjoista noin 15 % toimitetaan paperittomana. Useiden etuuksien osalta paperittomuus ei ole vielä mahdollista. Lisäksi paperittoman päätöksen tunnettuutta tulee vahvistaa. Paperiton päätös on siis kattavuudeltaan vielä alkuvaiheessa.



Asiointipalvelussa asiakkaamme voi valita, että hänelle toimitetaan vain sähköisesti kaikki ne asiakirjat, jotka on mahdollista näin toimittaa. Jos asiakas on valinnut paperittomuuden, hänelle lähetetään heräteviesti, kun asiakirja on luettavissa OmaKela-verkopalvelussa. Uudessa Päätökset ja muut asiakirjasi -näkyvässä asiakas voi katsella Kelan lähettämiä asiakirjoja, kuten päätöksiä ja kirjeitä. Paperittomana saatavat asiakirjat näytetään OmaKelassa liitteineen.

KUVIO: Paperittomat lääkärintodistukset A\* (%)



\* Kanta-palveluiden kautta Kelaan toimitetut lääkärintodistukset A

Vuonna 2022 Kelan etuuksien myöntämiseen tarkoitettuja järjestelmiä kehitettiin uudistusohjelman mukaisesti ja paperittomuus laajeni uusiin perhe-etuuksiin sekä kansainvälisen hoito-oikeuden etuuksiin. Saimme myös valmiiksi tekniset muutokset, joiden avulla paperittomuus on mahdollista ottaa käyttöön vanhemman polven järjestelmiä käyttävissä etuuksissa.

Vuonna 2023 paperittomuutta tullaan edelleen laajentamaan. Tavoitteena on, että mahdollisimman useasta etuudesta olisi mahdollisuus saada päätösasiakirjat paperittomana asiakkaan niin valitessa. Olemme olleet edistämässä asiakirjojen paperittomuutta myös laajemmin yhteistyössä kumppaneidemme kanssa. Viime vuosien aikana olemme kehittäneet esimerkiksi lääkärintodistuksen A paperittomuutta. Paperittomat lääkärintodistukset A välitetään Kelaan Kanta-palveluiden kautta. Kanta-palveluiden kautta välitettyjen lääkärintodistuksen A paperittomuus kasvoi merkittävästi vuoden 2022 aikana.



# Rakennamme vastuullisuudesta uusia mahdollisuuksia ja lisää arvoa



GRI 2-24, 3-3

Vastuullinen toiminta ja kestävä kehityksen edistäminen ovat Kelalle mahdollisuuksia: tavoitteemme on olla esimerkillinen ja aktiivinen vastuullisuustyötä tekevä organisaatio ja yhteiskunnallinen vaikuttaja. Tunnistimme mahdollisuuksia tähän seuraamalla ja ennakoimalla erilaisia yhteiskunnan kehityslinjoja.

Vuoden 2022 innovaatiotoimintamme keskeisenä tutkitavana ilmiönä oli nuorten mielenterveysongelmien ehkäisy ja palveluun pääsyn helpottaminen. Vahvistimme yhteiskunnallista vaikuttavuuttamme myös kehittämällä nuorille suunnattuja kuntoutuspalveluita.

Hankintamme muodostavat taloudellisesti ja vaikutusarvoltaan merkittävän volyymin, vuosittain noin 700 miljoonasta miljardiin euroon. Suuren hankintavolyymin ansiosta voimme vaikuttaa uudenlaisten palveluiden syntymiseen. Voimme myös ohjata tuotteiden ja palveluiden kehitystä kestävämpään suuntaan. Hankintojemme läpileikkaavana teemana vuonna 2022 oli vastuullisuus.

Vuonna 2022 otimme käyttöön uudet vastuullisen sijoittamisen periaatteet ja tavoitteet. Niiden kautta vaikutamme osaltamme myös talouden vihreään siirtymään. Toimintaamme ohjaa kestävä talous, joka Kelassa tarkoittaa pitkän tähtäimen taloussuunnittelua. Siinä huomioidaan toiminnan taloudellisuuden ja tuottavuuden tavoitteet, kustannusvaikuttavuuden hallinta, pidemmän aikavälin pysyvän rahoituksen turvaaminen sekä yhteisen talousymmärryksen lisääminen ja päätöksenteon tukeminen.

## Nuoret kuntoutuksen avulla työelämään ja osaksi yhteiskuntaa

Kuntoutuksella on iso merkitys nuorten syrjäytymisen ehkäisemisessä. Kela on toiminut aktiivisesti sen eteen, että nuorten kanssa toimivat tahot tuntevat nuorille suunnattuja kuntoutuspalvelujamme: esimerkiksi Kela sote-keskuksissa hankkeessa (2020-2022) kehitettiin

Kelan ja tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskusten välistä yhteistyötä ja tuotiin Kelan kuntoutuspalveluja tutuksi eri toimijoille. Julkaisimme myös kuntoutuksen verkkokoulun, josta sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset saavat tietoa kuntoutuspalveluistamme.

NUOTTI-valmennus (nuoren ammatillinen kuntoutus), on lunastanut paikkansa tärkeänä kuntoutusmuotona. Siihen osallistuvien nuorten määrä on kasvanut voimakkaasti. Vuonna 2022 NUOTTI-valmennusta sai Kelasta yli 9 000 nuorta. Valmennus on auttanut lukuisia nuoria kohti opiskelua tai työelämää. Vuonna 2022 myös Oma väylä -kuntoutusta myönnettiin yli 2 000 nuorelle. Kuntoutuksessa tavoitteena on tukea opiskelu- ja työelämävalmiuksia niillä nuorilla, joilla on aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö tai autismikirjon häiriö ilman kognitiivisen kehityksen häiriötä. Kela myös rahoittaa kuntoutukseen liittyvää tutkimusta.

## Nuoret painopisteenä myös innovaatiotoiminnassa ja palvelutoimialalla



Kelan johtoryhmä valitsi vuoden 2022 innovaatiotoiminnan painopisteeksi nuorten mielenterveysongelmien ehkäisyn. Tarkoituksena oli tuottaa tietoa ja ymmärrystä siitä, miten voimme tukea ja edistää nuorten hyvinvointia mielenterveyden näkökulmasta. Keskityimme innovaatiotoiminnassamme siihen, miten Kela voisi yhdessä kumppaneidensa kanssa helpottaa nuorten pääsyä mielenterveyspalveluihin ja ennaltaehkäistä nuorten mielenterveysongelmia.

Henkilöasiakkaiden ryhmittelyn kautta olemme tunnistanee, että osa nuorista on erityisen tuen tarpeessa ja tarvitsee suunnitelmallista tukea elämäntilanteessaan. Kelassa käynnistettiin vuoden 2022 lopussa kokeilu, jossa rakennamme palveluja nuorten tarpeiden ympärille. Tästä kerromme lisää myöhemmin.

## Uusia työkaluja hankintojen vastuullisuuden ja vaikuttavuuden edistämiseen

GRI 305-5

Kelassa tehtäviä hankintoja ovat asiakkaillemme ja organisaation sisäiseen käyttöön hankittavat tavarat ja palvelut. Kehitimme vuonna 2022 hankinnoillemme vastuullisuuskriteeripankin, jossa määrittelimme, mitä vastuullisuus eri hankintalajien kohdalla tarkoittaa ja mitä toimenpiteitä vaaditaan, jotta voimme edistää vastuullisuutta hankinnan elinkaaren eri vaiheissa. Eri hankintalajeillamme on erilaiset vastuullisuustavoitteet. Vuonna 2022 kehitimme myös oman mallin hankintojen vaikuttavuuden mittaamiselle, jonka avulla voimme jatkossa seurata hankintojemme vaikuttavuutta. Uudet työkalut hankintojen vastuullisuuden kehittämiseksi tulevat kokonaisuudessaan käyttöön vuonna 2023.



### Kelan korvaamien taksimatkojen yhdistely jatkuu

GRI 305-5

Kela-takseissa asiakkaiden matkojen yhdistely keskeytettiin koronapandemian takia maaliskuussa 2020. Syksyllä 2022 laajamittaisista koronarajoituksista pitkälti luovuttiin. Myös Kela-takseissa asiakkaiden matkojen yhdistely käynnistyi uudelleen syyskuusta alkaen. Tämä tarkoittaa, että terveydenhuoltoon matkustavan tai sieltä palaavan asiakkaan kuljetukseen voi tulla myös muita asiakkaita. Yli puolet Kelan korvaamista matkoista tehdään taksilla. Samaan aikaan ja samaan suuntaan tapahtuvien matkojen yhdistely hillitsee tehokkaasti matkakustannusten kasvua ja Kelan korvaamien taksimatkojen aiheuttamaa ympäristökuormaa.

### Äitiyspakkauksen tuotteita Ukrainan lapsille

Kela lahjoitti Ukrainan lapsille äitiyspakkausten reklaatiovaroiksi hankittuja tuotteita yhdessä äitiyspakkausten jakelijan Suomen kirjastopalvelu Oy:n kanssa. Kela hankkii joka vuosi jonkin verran ylimääräisiä äitiyspakkauksen tuotteita mahdollisten reklaatiovarojen varalta. Kela lahjoitti nämä tuotteet Ukrainaan. Äitiyspakkausten toimittamisesta Suomessa vastaa jakelija Suomen kirjastopalvelu Oy:n, joka toimitti tuotteet eteenpäin. Äitiyspakkauksen reklaatioita varten varatut tuotteet toimitettiin ukrainalaisiin synnytysairaaloihin ja orpokoteihin, missä niille on suurin tarve. Useammalta vuodelta kertyneiden tuotteiden joukossa oli muun muassa vaatteita, kuten paitoja, housuja ja ulkohaalareita, erilaisia hoitotarvikkeita sekä leluja vastasyntyneille ja pienille lapsille. Kaikki Ukrainaan toimitettavat tuotteet ovat uusia ja virheettömiä.

Hankintamme ovat laaja-alaisia ja niiden vastuullisuustavoitteita tarkastellaan hankintakohtaisesti. Käymme läpi vastuullisuustavoitteet hankinnan suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa ja seuraamme niiden toteutumista koko hankinnan elinkaaren ajan. WWF:n Green Office -järjestelmä velvoittaa meitä ottamaan vastuullisuusasiat huomioon myös toimitiloihin liittyvissä hankinnoissamme.

## Kestävä talous ja vastuullinen sijoittaminen

GRI 201-2

Vuonna 2022 kasvatimme talousosaamistamme ja paransimme taloustiedolla johtamistamme kehittämällä prosessejamme, kustannustietoisuuttamme ja talousviestintäämme. Monipuolinen talousosaamisemme ja ymmärryksemme on ollut tarpeen arvioidessamme inflaation ja sähkönhinnan nousun vaikutuksia ja varautumistarpeita

### Kestävä sosiaaliturva

Euroopan kestävän kehityksen viikolla syyskuussa 2022 järjestetyssä keskustelutilaisuudessa kysimme, kuinka sosiaaliturva voi auttaa saavuttamaan Suomen kestävän kehityksen tavoitteet. Pohdimme, onko jatkuva talouskasvu ainoa mahdollisuus nykyisenkaltaisen hyvinvointiyhteiskunnan säilyttämiseksi ja miten ilmastonmuutos vaikuttaa sosiaaliturvaan. Tilaisuuden tallenteessa tai podcastissa voit tutustua asiaan lisää.



Kelassa. Nämä muutokset vaikuttavat toimintakuluhihimme muun muassa energiakulujen kasvuna, mahdollisina sähkökatkosten aiheuttamina lisäkuluina, muina sopimushinnan korotuksina sekä tilapäisenä resurssien lisätarpeena. Vuonna 2022 Kelan energiakulut kasvoivat 15 % edellisvuoteen verrattuna. Tulevina vuosina energiakulujen kasvu säilyy maltillisena energian- ja tilankäyttöä tehostavien ratkaisujen ansiosta. Energiankulutuksesta voit lukea lisää [sivulta 29](#).

Investoimme IT-järjestelmäkehityksessä muun muassa etuuskäsittelyn ja asiointipalvelujen uudistamiseen (kuten paperittomaan päätökseen, ks. [sivu 16](#)) sekä toimitilojen peruskorjauksiin. Kestävän talouden kehitystyö kustannustietoisuuden ja taloustiedon paremman hyödyntämisen puolesta jatkuu. Yleinen taloustilanne on hyvin epävarma ja ennustettavuus vaikeaa, mikä edellyttää, että ennakointi ja tulevaisuustieto otetaan entistä vahvemmin huomioon pidemmän aikavälin taloussuunnittelussa ja rahoitussuunnittelussa.

Talouden vihreä siirtymä ja sääntelyn kehittyminen vaikuttavat sijoitustoimintaamme laajasti. Vuonna 2022 käyttöön otetut tavoitteemme ovat laajat ja kattavat:

- sijoitusten päästövähennykset, joilla pyritään kohti hiilineutraaliutta,
- vihreiden teemasijoitusten osuuden kasvattamisen ja
- laki- tai normirikkeiden minimoimisen sijoitusomaisuudessa.

Uusien prosessiemme mukaan toteutimme neljännesvuosittain seulontoja normirikko- muksille ja vastuullisuuskyselyn varainhoitajille. Vuoden 2022 aikana löysimme myös uusia sijoituskohteita vihreisiin teemasijoituksiimme.

A close-up photograph of a woman and a young child in winter attire. The woman, on the left, has long blonde hair and is wearing a grey knit beanie and a dark jacket. She is looking towards the child. The child, on the right, is wearing a grey knit beanie and a dark blue quilted jacket. The child's cheeks are rosy, and they are looking back at the woman. The background is a soft-focus snowy landscape.

# YMPÄRISTÖ

Hyvinvointia edistävänä julkishallinnon toimijana Kelalla on erityinen vastuu huolehtia toimintatapojensa ekologisesta kestävydestä. Vain ympäristön kantokyvyn rajoissa toimiminen voi edistää ihmisten hyvinvointia myös pitkällä aikavälillä.

# Hillitsemme ilmastonmuutosta ja toimimme ympäristön parhaaksi



GRI 2-24, 3-3, 201-2

Kelan ympäristötyötä vuonna 2022 leimasivat etenkin energiatehokkuutta parantavat toimet sekä pyrkimys huomioida ympäristönäkökohdat yhä systemaattisemmin. Jalanjälkeä puolestaan kasvattivat suuret IT-laitehankinnat, joita jouduttiin tekemään esimerkiksi sähkökatkoihin varautumisen vuoksi sekä remonteissa uudistettujen toimitilojen varustamiseksi. Myös paperittoman päätöksen laajentaminen on tärkeä osa ympäristökuorman vähentämiseksi tehtävää työtä (ks. [sivu 16](#)).

Kela vaikuttaa toimillaan suoraan ja epäsuorasti ympäristöön, mutta yhtä lailla ympäristön muutokset vaikuttavat Kelan toimintaan. Osa vaikutuksista liittyy fyysisiin riskeihin, kuten lämpötilojen nousun seurauksiin. Näiden ohella vähähiiliseen yhteiskuntaan sopeutumiseen liittyy myös siirtymäriskejä. Riskejä ja mahdollisuuksia liittyy paitsi toiminnan fyysisiin puitteisiin, myös Kelan palvelutoimintaan aina etuuspäätösten prosessointitavoista sosiaaliturvan muotojen kehitystarpeeseen. Riskeistä ja mahdollisuuksista voi lukea lisää [sivulle 36](#) kootusta taulukosta.



## Uutta vauhtia ympäristötyöhön – Green Office ja ympäristövastuullisuuden asiantuntija



Kela liittyi vuonna 2022 WWF:n Green Office -ympäristöjärjestelmään, joka lisää ympäristötyöhön tavoitteellisuutta sekä mitattavuutta. Keskeistä on tuoda ympäristöteot näkyviksi ja tukea kelalaisia ympäristötyössä. Green Office on toimistokohtainen malli, ja aluksi mukaan valittiin henkilömäärältään viisi suurinta toimitaloa: Kelan päätoimitalo, Pitäjänmäki, Turku, Tampere ja Jyväskylä.

Käynnistimme myös loppuvuonna 2022 ympäristövastuullisuuden asiantuntijan rekrytoinnin. Uusi asiantuntija aloitti tehtävässään vuoden 2023 alusta alkaen, ja on vastuussa muun muassa ympäristöohjelman laatimisesta sekä Kelan hiilijalanjäljen laskennasta. Hän tekee pitkäjänteistä yhteistyötä eri yksiköiden kanssa ympäristöasioiden hallinnan kehittämiseksi.

## Energia- ja tilatehokkaammaksi

GRI 302-1

GRI 302-4

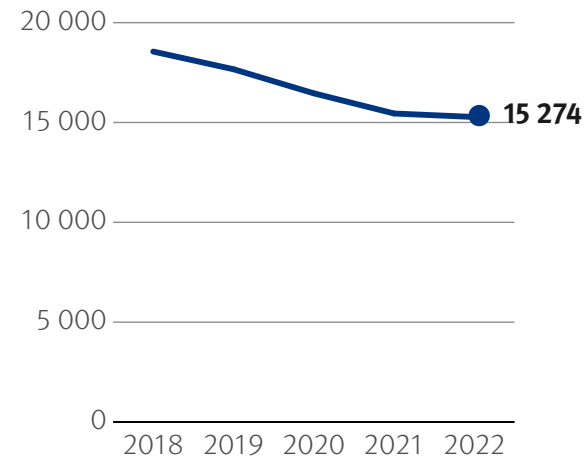
Vuosien mittaan Kelan kiinteistöissä tehtyjä energiansäästötoimia täydennettiin vuonna 2022 kartoittamalla jäljellä olevia energiankulutuksen säästömahdollisuuksia. Suurimpiin energiansäästöihin päästään tavallisesti tilatehokkuutta kasvattamalla sekä peruskorjaushankkeiden yhteydessä uusittavan kiinteistötekniikan avulla. Esimerkiksi vuonna 2022 Pitäjänmäen toimitalossa valmistui remontti, jossa parannettiin ilmanvaihdon ja lämmityksen ohjausta, ja valaistusta kehitettiin LED-valaisimilla.



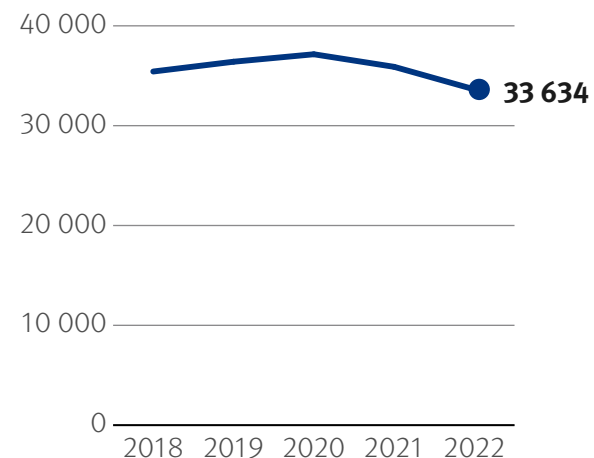
Keskimääräinen tilatehokkuusluku vuonna 2022 oli Kelan toimipisteiden osalta 14,9 m<sup>2</sup> henkilötyövuotta kohden (v. 2021 18,5 m<sup>2</sup>/htv).

Toimitiloja pyritään käyttämään jatkuvasti tehokkaammin muun muassa luopumalla vajaalla käytöllä olevista tiloista sekä muuntamalla jäljellä olevia tiloja monitilaympäristöiksi yhteistyössä henkilöstön kanssa. Vuonna 2022 kohteita myytiin 11 kpl (yhteensä n. 11 500 m<sup>2</sup>) ja 13 kohteen vuokraamisesta luovuttiin

KUVIO: Sähkön kulutuksen kehitys (Mwh)



KUVIO: Kaukolämmön ja -jäähdytyksen kehitys (Mwh)



(yhteensä n. 9 200 m<sup>2</sup>). Lisäksi luovuttiin yhden yli 20 000 m<sup>2</sup>:n suuruisen kohteen käyttämisestä. Työympäristömuutosprosessi on ollut vuonna 2022 käynnissä monissa toimitiloissa, ja monitilaympäristöinä käyttöön otettiin muun muassa useita remontista valmistuneita ja vuokrattuja kohteita. Voit lukea lisää työskentelystä monitilaympäristössä [sivulta 23](#).

Vuonna 2022 Kelan kokonaissähkönkulutus<sup>1)</sup> jatkoi lievästi laskevaa trendiään, muutoksen edellisvuoteen ollessa -1,1%. Keskeisin selittävä tekijä oli tilatehokkuuden lisääminen, etenkin tietyistä vuokratiloista luopuminen. Kaukolämmön ja -jäähdytyksen kokonaiskulutus<sup>1)</sup> vuonna 2022 oli 6,3% edellisvuotta vähemmän. Keskeinen laskua selittänyt tekijä oli kahden suuren toimitalon käytöstä luopuminen syksyllä 2022. Osaltaan säästöä loivat myös Astetta alemmas -kampanjan toimet.

1) Lisätietoja laskentaperusteista ks. luku 8.

## Varautumista ja astetta alemmas

GRI 302-4

GRI 305-1

GRI 305-2

Vuonna 2022 ajankohtainen asia oli energian säästäminen. Valtakunnallisen Astetta alemmas -energiansäästökampanjan myötä lämpötilaa Kelan toimitiloissa pudotettiin yhdellä asteella puoli astetta kerrallaan. Lisäksi varauduimme tarvittaessa sulkemaan osan tiloista suuremman säästöpotentiaalin saavuttamiseksi. Ohjeistimme myös henkilöstöämme energian säästämiseksi Kelan toimitiloissa, ja koostimme vinkkejä, jotka soveltuivat käytettäväksi myös vapaa-ajalle.

Kela varautui myös mahdolliseen sähköpulaan ja sähkökatkoihin. Varautumisella pyritään minimoimaan sähköpulan vaikutukset ja turvaamaan mahdollisimman sujuva arki Kelan asiakkaille, kumppaneille ja henkilöstölle.



Sisäisen varautumisen rinnalla Kela valmistautui myös tukemaan kansalaisia nousevien sähkökustannusten vuoksi. Tehtävämme on varmistaa yhteiskunnan heikoimmassa asemassa olevien henkilöiden toimeentulo, ja teemme parhaamme suomalaisten arjen turvaamiseksi myös kriisiaikoina. Varautumisessa teemme tiivistä yhteistyötä eri viranomaisten kanssa.



### Monipaikkainen työ

Kela on monipaikkainen työpaikka ja etätyötä tehtiin myös vuonna 2022 laajasti (ka. 123 pv/hlö). Monipaikkainen työ ja etätyö mahdollistavat toimihenkilön elämäntilanteet ja olosuhteet huomioon ottavat työntekovaihtoehdot. Samalla mahdollistetaan tehtävien ja toimihenkilön työskentelytavan kannalta tarkoituksenmukainen ja motivoiva fyysinen työympäristö. Monilla kelalaisilla koti on pääsääntöinen fyysinen työympäristö. Etätyösopimuksen solmimisen yhteydessä käydään läpi etätyön työolojen ja työympäristön kartoitus, jonka perusteella toimihenkilö ja esihenkilö pohtivat yhdessä toimenpiteitä.

Koronapandemian aikaansaama nopea muutos etätyön määrässä on laskenut monien Kelan toimitilojen käyttöastetta merkittävästi, minkä vuoksi useat tilat ovat tehostustoimista huolimatta yhä vajaalla käytöllä. Ikääntyneiden toimitilojen muuntaminen monitilaympäristöiksi, uudensuunniteltuihin työskentelytapoihin tottuminen sekä uusien käyttötarpeiden löytäminen tarpeettomille tiloille vaativat aikaa ja hyvin harkittuja toimenpiteitä. Tämän vuoksi työtä tilatehokkuuden kasvattamiseksi tehdään pitkäjänteisesti.

## Hiilijalanjälki



GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

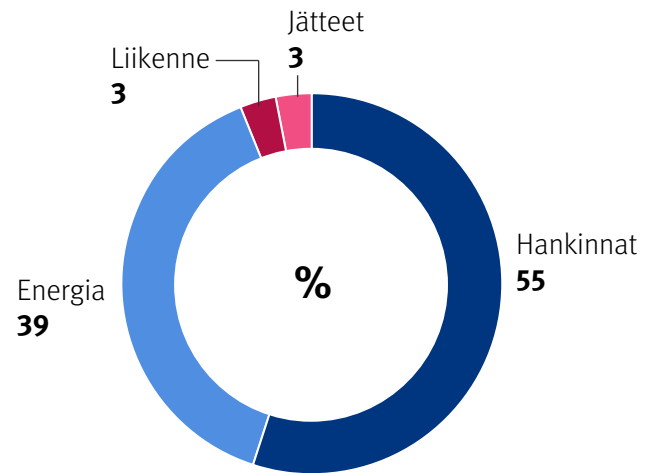
Kelan hiilijalanjälki<sup>2</sup> kasvoi vuonna 2022 huomattavasti edellisvuoden tasosta. Kasvu selittyy lähes täysin toimistolaitehankinnoilla. Ensimmäistä kertaa seuranta-historian aikana hankinnat vastasivatkin suurimmasta osasta (55%) Kelan kokonaispäästöjä.

Pääosa laitehankinnoista selittyy vanhentuneen laitekannan uusimisella, sähkökatkoihin varautumisella sekä peruskorjauksessa uusittujen tilojen varustamisella. Esimerkiksi suuri määrä yli viisivuotiaita työasemia, joiden akunkesto on huomattavan heikko, päätettiin uusia nopeutetulla aikataululla, jotta työskentelyn mahdollisuudet kyetään turvaamaan paremmin. Lisäksi vuodesta 2020 lähtien työpisteitä on varustettu yhden näytön sijasta kahdella näytöllä, ja vuonna 2022 varustettiin runsaasti työskentelytiloja muun muassa remontista valmistuneissa kohteissa.

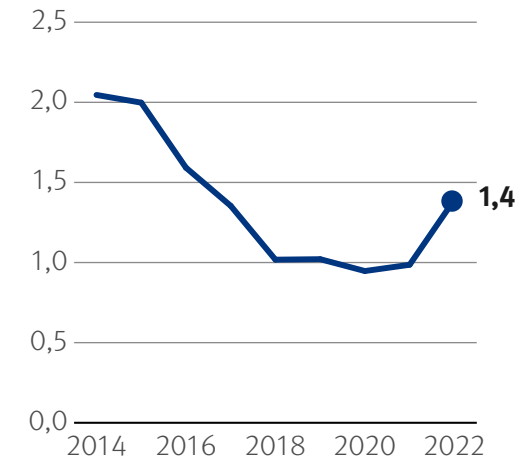
Vaikka lisääntyneet laitehankinnat kasvattivat kokonaishiilijalanjälkeä (+ 46 % vuodesta 2021), suotuisina kehityskulkuina jatkuivat muun muassa energiankulutuksen päästöjen lasku (- 13 %) sekä paperinkulutuksen väheneminen. Liikkumisen ja jätteiden päästöt puolestaan kasvoivat vuosien 2020–2021 tasosta, mutta olivat yhä selkeästi vähäisemmät kuin pandemiaa edeltävänä

2) Lisätietoja laskentaperusteista ks. luku 8.

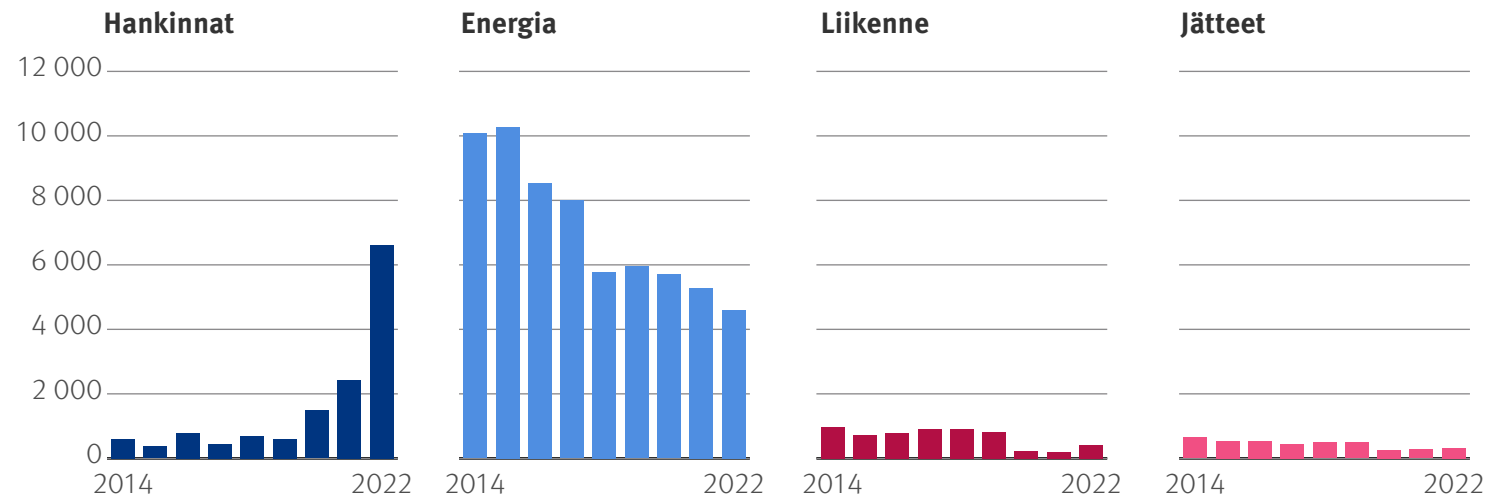
KUVIO: Päästöjen jakautuminen teemoittain (%)



KUVIO: Kokonaispäästöt työntekijää kohden (tCO<sub>2</sub>e/hlö)



KUVIO: Päästöjen kehitys teemoittain (tCO<sub>2</sub>e/hlö)





aikana. Osaltaan tämä selittyy pandemian jälkeenkin jatkuneella etätyön suosiolla.

Laitehankintamäärät ovat oletettavasti huomattavat myös lähivuosina, jos edellä mainittujen riskitekijöiden vaikutus jatkuu. Samaan aikaan on huomioitava, että hankinnoista aiheutuva hiilijalanjälki voi vaihdella vuosien välillä runsaastikin. Etenkin laitehankinnoissa käyttöikä on useita vuosia, mutta niistä aiheutuva hiilijalanjälki raportoituu vain hankintavuodelle. Onkin tärkeää jatkaa hankinnoista aiheutuvan hiilijalanjäljen seuranta ja pyrkiä varmistamaan, että pitkäaikaistrendi on laskeva.

Tarkemmin hankintojen vastuullisuuteen liittyvästä työstä voi lukea **sivulta 18**.

## Jätteet

GRI 306–3

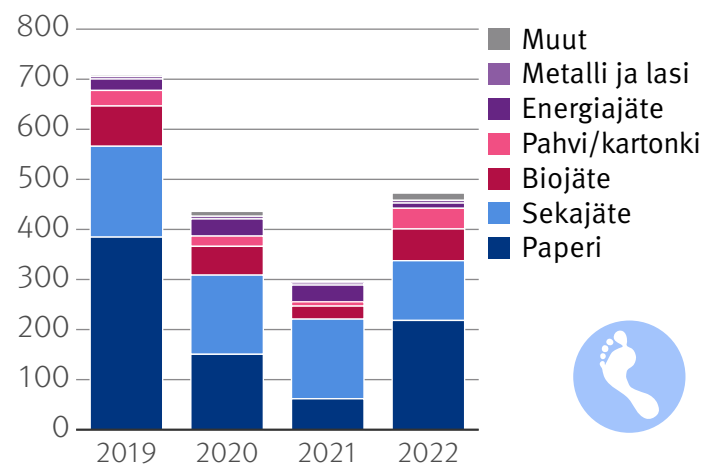
Kelan toiminnoissa jätettä syntyy pääasiassa postitukessa, sosiaalityötiloissa, toimistoissa ja arkistohäviöistä sekä henkilöstöravintoloissa. Uutena jätejakeena vuonna 2022 suurimmassa toimitalossamme ryhdyttiin lajittelemaan tekstiilijätettä.

Kokonaisjättemäärä nousi kahteen edeltävään vuoteen verrattuna, ja etenkin paperijätteen määrä kasvoi. Määrät olivat kuitenkin edelleen pandemiaa edeltävää

tasoa alhaisemmat. Vuoteen 2021 verrattuna kokonaisjättemäärä kasvoi 20 %, mutta pandemiaa edeltävään vuoteen 2019 verrattuna se laski 32 %.

Koronapandemian vaikutus tilojen käyttöasteisiin sekä pandemian vauhdittama etätyön osuuden pysyvä kasvu vaikuttavat voimakkaasti Kelan toimitiloissa syntyviin jättemääriin, minkä vuoksi jätetrendien vertailu viime vuosilta ei suoraan kerro esimerkiksi lajittelussa tapahtuneista parannuksista. Tarkempaa tietoa jätetietojen kattavuudesta, jätteiden vaikutuksesta ja syntyneen ehkäisystä löytyy luvusta 9.

**KUVIO: Jättemäärät jätelajeittain, Jätejakauma 2022 (t/a)**





# HENKILÖSTÖ

Kela on suuri työnantaja. Hyvinvoiva henkilöstö ja hyvä henkilöstökokemus ovat Kelan kriittisiä voimavaroja.



# Toimimme työnantajana, työyhteisönä ja kollegoina vastuullisesti



GRI 2-7, 2-24, 3-3, 401-1, 405-1

Vuoden 2022 lopussa Kelassa oli työsuhteessa 8 586 toimihenkilöä. Määräaikaisten osuus kasvoi edeltävästä vuodesta ja koko henkilöstöstä määräaikaisia oli vuoden 2022 lopussa noin 10 prosenttia. Osa-aikaisia toimihenkilöitä oli vuoden lopussa 1 060. Kela on naisvaltainen työpaikka. Vuoden 2022 lopussa vakinaisesta henkilöstöstä oli naisia 82 prosenttia. Naisvaltaisuus näkyy asiakaspalvelussa ja ratkaisutyössä, jossa suurin osa kelalaisista työskentelee. Miesten osuus on kasvanut hieman vuosien 2020-2022 aikana. Vuoden 2022 lopussa Kelan vakinaisesta henkilöstöstä oli miehiä 18 prosenttia. Määräaikaisessa henkilöstössä miesten osuus oli 20 prosenttia.

Kelassa on töissä monipuolisesti eri ikäisiä. Vakinaisista työntekijöistä alle 30-vuotiaita vuoden 2022 lopussa 8 % (noin 650 henkilöä) ja yli 60-vuotiaita oli 11 % (hieman alle 900 henkilöä).

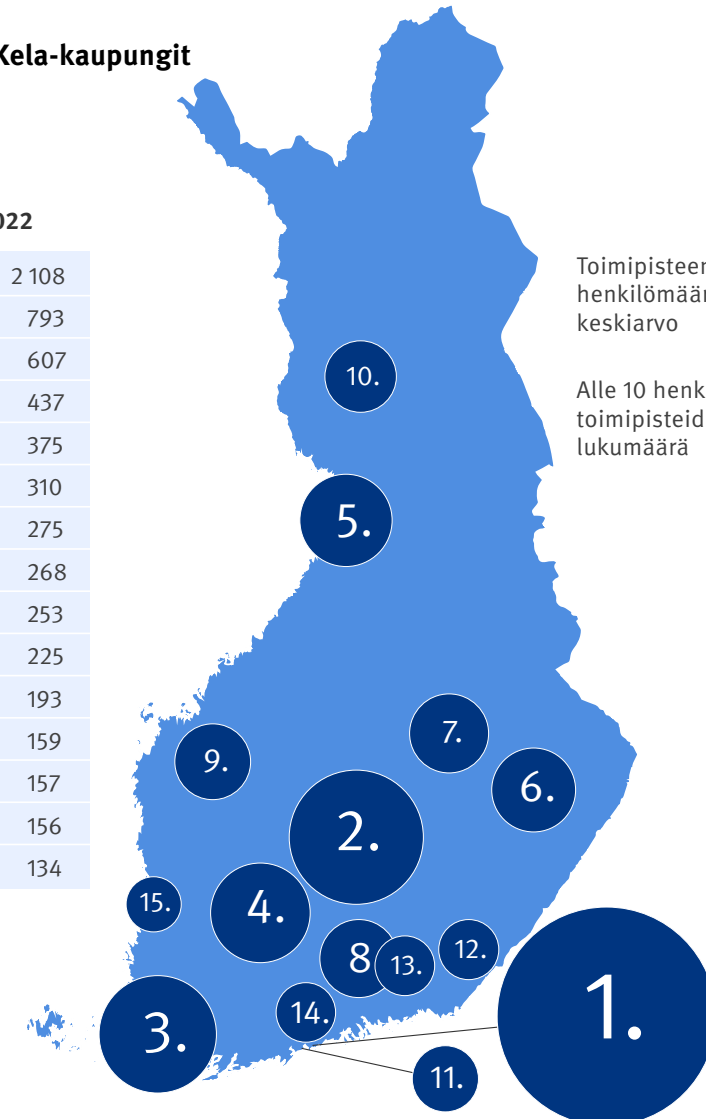


Palvelu- ja toimipisteitämme on noin 170 ja yli sadalla paikkakunnalla. Kaupungeista eniten henkilöstöä on Helsingissä, Jyväskylässä, Turussa, Tampereella ja Oulussa.

KUVIO: Suurimmat Kela-kaupungit

Henkilöstön määrä kaupungeittain 31.12.2022

1. Helsinki	2 108
2. Jyväskylä	793
3. Turku	607
4. Tampere	437
5. Oulu	375
6. Joensuu	310
7. Kuopio	275
8. Lahti	268
9. Seinäjoki	253
10. Rovaniemi	225
11. Espoo	193
12. Lappeenranta	159
13. Kouvola	157
14. Vantaa	156
15. Pori	134



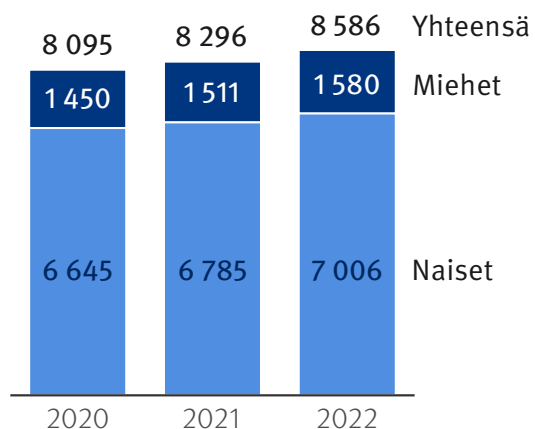
Toimipisteen henkilömäärän keskiarvo

66

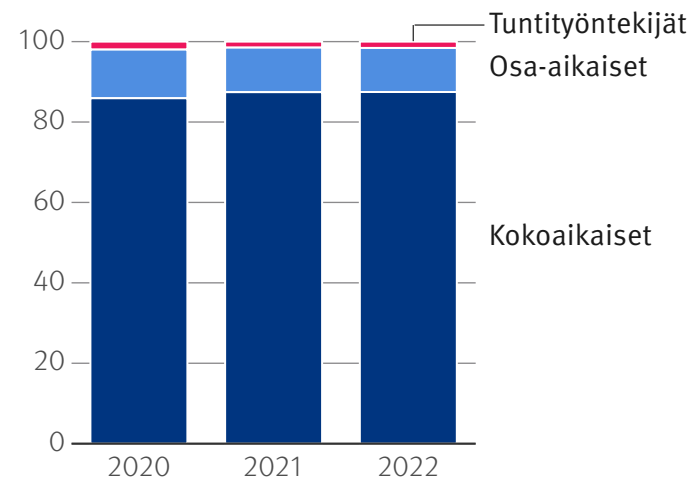
Alle 10 henkilön toimipisteiden lukumäärä

61

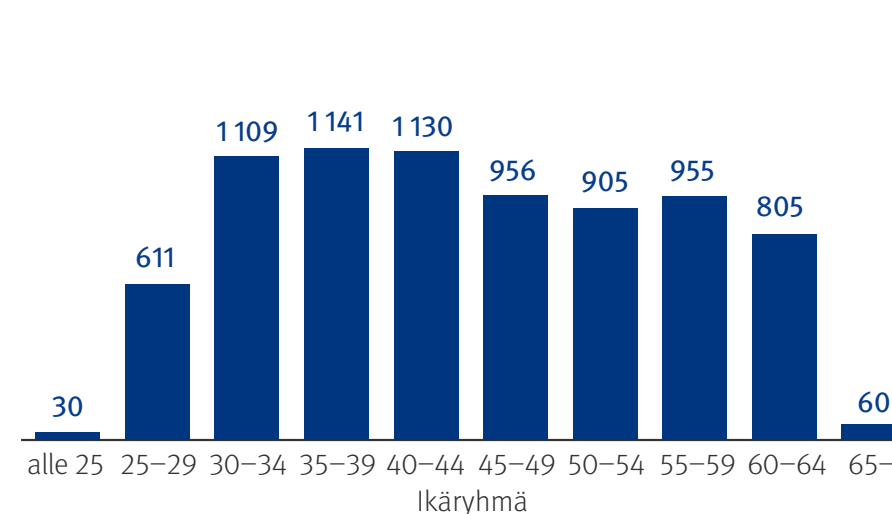
**KUVIO: Henkilöstö sukupuolen mukaan (lkm)**



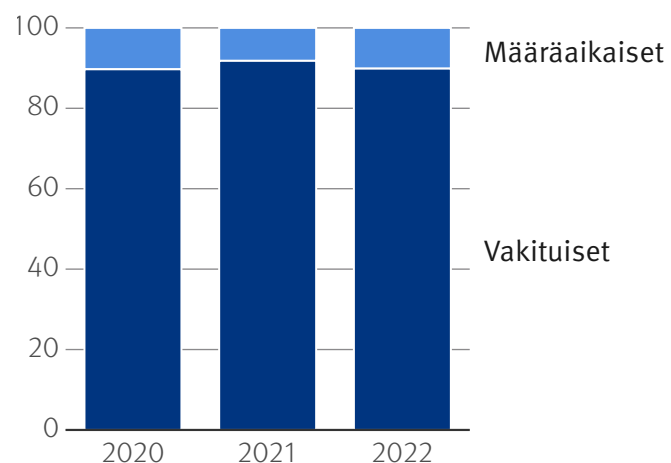
**KUVIO: Henkilöstö työajan mukaan (%)**



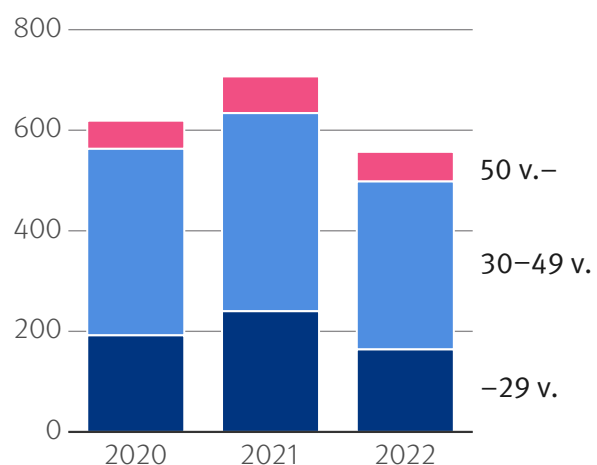
**KUVIO: Henkilöstömäärä ikäryhmittäin (vakinaiset)**



**KUVIO: Henkilöstö työsuhteen mukaan (%)**



**KUVIO: Vakinaisten tulovaihtuvuus (lkm)\***



\*Vakinaistetut ja uudet vakinaiset

**KUVIO: Naisten ja miesten osuudet tehtävittäin**

Tehtävä	Naiset, %	Miehet, %	Yhteensä, lkm
Assistentti	92	8	96
Palveluasiantuntija	89	11	1 153
Ratkaisuasiantuntija	89	11	4 624
Tiimipäällikkö	82	18	497
Asiantuntijälääkäri	72	28	208
Keskijohto	67	33	80
Palveluhenkilö	66	34	57
Asiantuntija	61	39	1 848
Ylin johto ja yläjohto	54	46	13
Harjoittelija	50	50	10

## Monimuotoisuuden huomioiminen

GRI 2-27

Henkilöstömme monimuotoisuuden huomioiminen on olennainen osa vastuullisuuttamme. Syrjimättömyys on yksi keskeisistä vastuullisen työnantajan periaatteista: on tärkeää varmistaa, että jokainen voi olla oma itsensä työpaikalla. Näissä teemoissa vuonna 2022 päivitetty Työelämän yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma ohjaa Kelan toimintaa. Suunnitelmaan kirjatuiissa kehittämistoimenpiteissä korostuu henkilöstön monimuotoisuuden arvostus ja ymmärryksen lisääminen siitä, mitä monimuotoisuus Kelassa tarkoittaa. Toimenpiteet, kuten henkilöstölle suunnatut koulutukset, oikeanlainen viestintä ja säännölliset kyselyt yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta käynnistetään vuonna 2023.

## Työhyvinvointi ja työkyky

GRI 403-6

Kelan henkilöstön työkykyä seurataan Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti. Tähän sisältyy työhyvinvointikeskustelujen käyminen ja aktiivinen yhteistyö työterveyshuollon kanssa. Lisäksi työnantaja seuraa henkilöstön sairauspoissaoloja. Vuosittaisessa henkilöstöbarometrissa kysytään kelalaisten omaa kokemusta työkyvystään.

Vuoden 2022 henkilöstöbarometrin mukaan työkyky ja työhyvinvointi ovat Kelassa korkealla tasolla. Henkilöstön koettu työkyky (ka. 8,2) on keskimäärin hyvä, ja se on pysynyt samana vuodesta 2019. Yhä useampi kelalainen kuitenkin kokee työkykynsä heikentyneeksi: vastaajista viidennes (21 %) arvioi työkykynsä heikentyneeksi (itsearvio alle 8). Viime vuosina erityisesti alle 35-vuotiaat kelalaiset ovat arvioineet työkykynsä heikentyneen.



Kela tukee henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia monin tavoin. Työkyvyn aktiivisen tuen käytäntöjen ja työterveyshuoltoyhteistyön kehittäminen sekä esihenkilöiden kouluttaminen ovat jatkuvaa toimintaa. Vuonna 2020 valmistui esihenkilöiden tueksi työkykyjohtamisen viiden moduulin koulutuskokonaisuus ja vuonna 2022 rakensimme kaikille kelalaisille suunnatun Työkykyä arkeen –verkkokurssin.

Aktiivisella työkykyjohtamisella varmistamme jokaisen toimihenkilön mahdollisuuden työskennellä Kelassa työkyky huomioiden. Työn sujuvuutta on mahdollista tukea yksilöllisillä ratkaisuilla. Toimihenkilön vamma tai terveydentila otetaan tarvittaessa huomioon työoloja ja työskentelyvälineitä järjestettäessä ja myös työn muokkaaminen määräaikaisena tai pysyvänä ratkaisuna on mahdollinen. Työnantaja tukee toimihenkilöiden toipumista ja heidän työkykynsä palauttamista järjestämällä mahdollisuuksia osa-aikaiseen sairauspoissaoloon ja ammatillisena kuntoutuksena toteutettavaan työkokeiluun.

Kehittämistoimenpiteenämme on myös ollut edistää Kelan ulkopuolelta tulevien osatyökykyisten mahdollisuuksia päästä Kelaan työkokeiluun tai harjoitteluun. Yksittäisiä työkokeiluja on voitu mahdollistaa, mutta tämän toimenpiteen edistäminen on edelleen tarpeellista.

## Terveyspalvelut henkilöstölle

GRI 403-3

Lakisääteinen työterveyshuolto kuuluu kaikille työsuhteen luonteesta riippumatta. Työterveyshuollon sairaanhoidon käyttöoikeus koskee kaikkia Kelan toimihenkilöitä lukuun ottamatta harjoittelijoita ja vuosilomansijaisia. Sairanhoidon palveluiden käyttöoikeutta on Kelassa laajennettu koskemaan alle 20 tunnin viikkotyöaika tekeviä toimihenkilöitä, jos heillä ei ole muun työn kautta oikeutta toisen työnantajan järjestämään työterveyshuoltoon. Lisäksi matalan kynnyksen ympäri vuorokauden toimivat palvelut Mielen Chatti ja Sparri ovat kaikkien kelalaisten käytössä.

Kela tarjoaa henkilöstölleen työterveyshuollon lisäksi myös muita terveyspalveluja. Näitä ovat esimerkiksi tietyt erikoislääkäripalvelut, kuten gynekologi ja silmälääkäri, suun terveydenhuollon palvelut sekä lyhytpsykoterapia. Oikeus näihin palveluihin on rajatumpi kuin työterveyshuollossa. Käyttöoikeus on kaikilla päätoimisilla kelalaisilla, joiden työaika on vähintään 20 tuntia viikossa lukuun ottamatta vuosilomansijaisia ja harjoittelijoita. Myös erilaisilla perhevapailla oikeus palveluihin säilyy.

## Perheystävällisyys

GRI 401-3

Syksyn 2022 henkilöstöbarometrissa 92 prosenttia vastaajista koki voivansa sovittaa yhteen työn ja yksityiselämän (asteikolla 1-5 ka. 4,4). Miesten kokemus (ka. 4,5) oli hieman parempi kuin naisten (ka. 4,4). Eri ikäryhmien kokemuksissa ei ollut eroa. Työkykynsä heikentyneeksi arvioineet eivät kokeneet, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen olisi yhtä helppoa kuin ne vastaajat, jotka olivat arvioineet työkykynsä hyväksi.

Syksyllä 2022 toteutuneen perhevapaaudistuksen myötä Kela on työnantajana viestinnällään ja ohjeistuksellaan kannustanut kaikkia perhevapaisiin oikeutettuja perhevapaalle jäämiseen. Kela on saanut ”Perheystävällinen työpaikka” –tunnuksen ja haluaa olla edelläkävijä työn ja oman elämän yhteensovittamisessa. Perheystävällisyytemme ei rajoitu vain lapsiperheisiin, vaan perhe on käsitteenä laaja. Laaja perhekäsitys tarkoittaa, että toimihenkilöillä on erilaisia perheitä: niin sanotun ydinperheen sijaan perhe voi muodostua ystävästä, kummilapsista tai muista toimihenkilölle merkityksellisistä henkilöistä. Perheystävällinen toimintakulttuuri on yksi kärkihankkeistamme, jota edistämme erillisessä foorumissa. Foorumin työ on käynnistynyt syksyllä 2022.



## Turvallisuuden edistäminen

GRI 403-1

Kelaan perustettiin vuoden 2022 alussa turvallisuusyksikkö johtamaan, koordinoimaan ja kehittämään turvallisuutta Kela-tasoisesti. Henkilöturvallisuuden osalta uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyn käytännön toimenpiteitä olivat muun muassa turvallisuuskoulutusten toteuttaminen asiakaspalvelutehtävissä työskenteleville toimihenkilöille sekä asiakaspalvelutilojen turvallisuuskartoitusmallin kehittäminen.

Vuonna 2022 uhka- ja väkivaltatilanteiden ilmoitusmäärät lisääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstöbarometrin mukaan lähes kolmannes (32 %) asiakkaan lähipalvelujen tulossyksikössä on kokenut väkivalta- ja uhkatilanteita viimeisen vuoden aikana. Lisäksi joka viides kelalainen on kokenut asiakkaan epäasiallisen käytöksen kuormittaneen itseä viimeisen vuoden aikana. Asiakkaan lähipalvelujen tulossyksikössä näin kokee jopa puolet henkilöstöstä.

\*= Asteikolla 1-10 työkyky katsotaan hyväksi, kun arvio on 8-10.



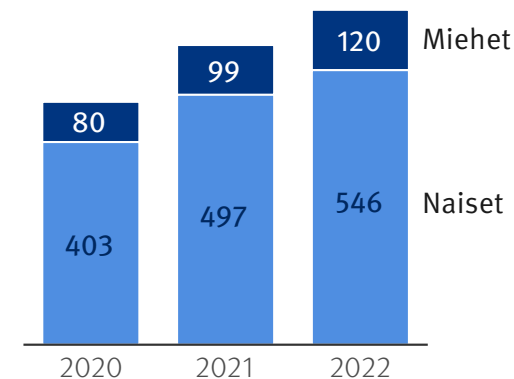
### Laki ja perheiden monimuotoisuus

Kelan tutkimus oli vuonna 2022 mukana Laki ja perheiden monimuotoisuus – hankkeessa, jossa kartoitetaan erilaisten normatiivisesta perhemallista poikkeavien perheiden kohtaamia lainsäädännöllisiä haasteita ja esitetään niille ratkaisumalleja. Lisäksi hankkeessa pyritään arvioimaan, kuinka yleinen kukin todettu haaste on väestötasolla ja miten haasteen merkittävyyttä tulisi arvioida sekä onko ehdotetulle ratkaisumallille olemassa vaihtoehtoja. Kelan tutkimuksen toteuttamassa osahankkeessa tarkastellaan monimuotoisten perheiden kohtaamia haasteita toimeentuloturvaetuksissa.

TAULUKKO: Perhevapaiden määrä päivissä

Perhevapaa	2020 (päiviä)	2021 (päiviä)	2022 (päiviä)
<b>Raskausvapaa</b>	-	-	2 790
<b>Äitiysvapaa</b>	17 309	25 190	18 702
<b>Isyysvapaa</b>	1 706	1 892	2 306
<b>Vanhempainvapaa, yhteensä</b>	<b>35 579</b>	<b>42 350</b>	<b>51 840</b>
Vanhempainvapaa, miehet	145	611	780
Vanhempainvapaa, naiset	35 434	41 739	51 060
<b>Hoitovapaa, yhteensä</b>	<b>40 365</b>	<b>40 393</b>	<b>51 117</b>
Hoitovapaa, miehet	1 184	1 239	1 267
Hoitovapaa, naiset	39 181	39 154	49 850
<b>Tilapäinen hoitovapaa, yhteensä</b>	<b>5 250</b>	<b>8 144</b>	<b>11 167</b>
Tilapäinen hoitovapaa, miehet	581	1 090	1 388
Tilapäinen hoitovapaa, naiset	4 669	7 054	9 779

KUVIO: Perhevapailla olleiden määrä (lkm)



\*Pl. tilapäisellä hoitovapaalla olleet.

## Kokemukset yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta

GRI 406-1

Vuoden 2022 henkilöstöbarometrissa kelalaisilta kysyttiin ensimmäistä kertaa henkilöstön kokemusta väitteeseen: ”Esihenkilöni vahvistaa työyhteisön monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta”. Vastajista 78 prosenttia oli väitteestä täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Kuormitusta eriarvoisen kohtelun vuoksi oli vuoden 2022 henkilöstöbarometrissä kokenut 17 % vastajista (täysin tai jokseenkin samaa mieltä vastanneet).

Systemaattista vuosittain tehtävää henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyä Kelassa ei ole, mutta se on yksi Työelämän yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman kehittämistoimenpiteistä vuodelle 2023. Tavoitteena on myös selvittää, miten vähemmistöjen näkökulma sekä välillisen syrjinnän ja häirinnän kokemukset voidaan huomioida kyselyssä aiempaa vahvemmin.

Toimihenkilöiden esille nostamia syrjintätapauksia ei ole vuonna 2022 käsitelty pääsopimuksen mukaisessa neuvottelumenettelyssä, eikä ongelmatilanteita ole saatettu HR:n tietoon. Vuoden lopulla valmistuneen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman kehittämistoimenpiteisiin on kirjattu säännöllinen viestintä kiusaamiseen, häirintään ja syrjintään puuttumisesta. Suunnitelman yhtenä kehittämistoimenpiteenä on myös epäasiallisen kohtelun, kiusaamisen, häirinnän ja syrjinnän ehkäisemisen ohjeen päivittäminen. Näitä toimia viemme eteenpäin vuoden 2023 aikana.





## Palkkatasa-arvo

GRI 405-2

Teetimme tasa-arvolain mukaiset palkkakartoitukset syksyllä 2022 Kelan ulkopuolisilla palveluntuottajilla. Kelassa palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Tehtävän vaativuuden arviointi tehdään toimenkuvan perusteella Kelassa määriteltyjen kriteerien mukaisesti. Henkilökohtaista työsuoritusta arvioidaan tähän suunnitelluilla yhtenäisillä perusteilla.

Toimihenkilöiden osalta naisten ja miesten peruspalkkojen ja säännöllisen työajan palkkojen keskiarvoissa ja mediaaneissa ei ollut havaittavissa systemaattista eroa vaativuusluokittain tarkasteluna. Palkkakartoituksessa tarkasteltiin erikseen myös henkilökohtaisen palkanosan prosenttia. Samapalkkaisuus toteutui raportin mukaan melko hyvin myös tästä näkökulmasta. Henkilökohtaista palkkaa on kaikki se, mikä ei ole tehtäväkohtaista palkkaa: esimerkiksi työssä suoriutumisen arviointiin perustuva palkka tai harkinnanvarainen henkilökohtainen palkka.

Kela-tasolla tarkasteltuna naisten ja miesten palkkojen keskiarvoissa ja mediaaneissa on eroja. Palkkaerot selittyvät miesten ja naisten erilaisella sijoittumisella eri vaativuusluokkiin: suurempi osa miehistä kuin naisista on sijoittunut ylemmille vaativuustasoille.

Samapalkkaisuuden voidaan palkkakartoituksen mukaan nähdä toteutuvan myös johdon ja asiantuntijalääkäreiden palkkausjärjestelmissä hyvin. Sen sijaan Kelan henkilöstön kokemukset palkkatasa-arvosta eivät vastaa kartoituksen tuloksia. Vuonna 2021 tehdyssä kyselyssä miehet (79 %) kokivat palkkatasa-arvon toteutuvan naisia (58 %) useammin.

## Anonyymien rekrytoinnin kokeilu

GRI 406-1

Kokeilimme Kelassa anonyymiä rekrytointia puolen vuoden ajan, 1.10.2021-31.3.2022. Anonyymeissa hauissa oli kokeilun aikana 6 tehtävää, joihin saimme yhteensä 313 hakemusta. Hauissa valittiin tehtäviin yhteensä 18 henkilöä. Hakija- ja esihenkilökyselyjen vastausten perusteella kokemukset anonyymistä rekrytoinnista olivat pääosin hyviä.

Toteutimme anonyymien rekrytoinnin kokeilun niin kutsuttuina puolianonyymeinä rekrytointina. Valitsimme hakijat haastatteluihin työpaikkakohtaisesti laaditun kyselylomakkeen vastausten perusteella. Kyselylomakkeeseen vastattiin rekrytointijärjestelmässämme samalla kun hakija haki tehtävää. Vastausten perusteella arvioimme, oliko hakijalla tarvittava osaaminen, koulutus ja kokemus työtehtävään. Kun hakijat oli kutsuttu haastatteluun, anonyymiteetti päättyi ja rekrytoiva

esihenkilö pystyi tutustumaan tarkemmin haastatteluun kutsuttujen hakijoiden tietoihin.

Anonyymissä rekrytoinnissamme emme halunneet tietää haastatteluihin hakijoita valittaessa hakijan nimeä, ikää, kansallisuutta, sukupuolta, äidinkieltä tai esimerkiksi asuinpaikkaa. Näin pyrimme varmistamaan sen, että rekrytoivat asiantuntijat eivät vahingossakaan anna omien mielikuviansa tai tiedostamattomien ennakkoluulojensa vaikuttaa haastatteluvalintoihin.

Anonyymejä rekrytointeja voidaan tehdä Kelassa myös jatkossa, jos rekrytoiva esihenkilö tai yksikkö pitää sitä tarpeellisena. Jatkamme myös rekrytointimme kehittämistä entistäkin yhdenvertaisemmaksi ja monimuotoisuutta arvostavaksi. Jatkuviin anonyymeihin rekrytointeihin ei ole tällä hetkellä resursseja, koska Kelan rekrytointijärjestelmä ei tue anonyymiä rekrytointia. Rekrytointijärjestelmää kehitettäessä otamme huomioon sen, että voimme hyödyntää järjestelmää anonyymien rekrytoinnin toteutuksessa jatkossa.

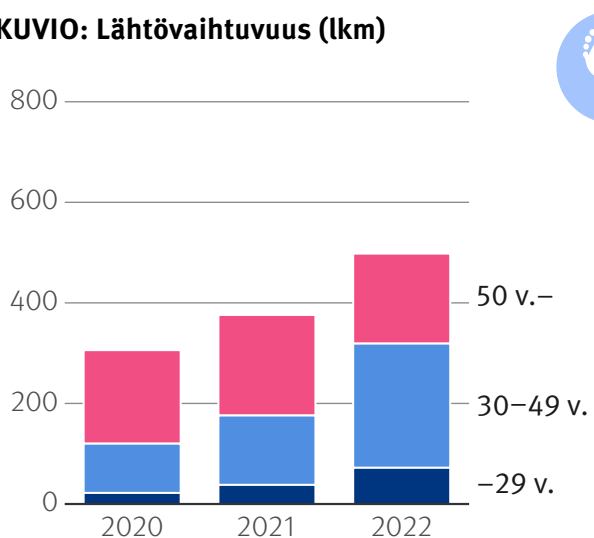
Esihenkilöiden rekrytointiosaamisen tueksi tarjolla on säännöllisesti myös Kelan omia koulutuksia, joissa muun muassa kerrataan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain edellyttämiä vaatimuksia ja hakijoiden syrjimättömyyttä rekrytoinnissa. Loppuvuodesta 2022 on lisäksi käynnistetty rekrytoinnin sisäinen valvonta, joka kohdistuu muun muassa ansiovertailun ja valintapäätöksen perusteluiden vaatimustenmukaisuuteen.

## Lähtövaihtuvuus

GRI 401-1

Kelasta pois lähteviltä kerätään arvokasta tietoa sähköisellä lähtökyselyllä ja lähtöhaastattelulla. Niiden tarkoituksena on ensisijaisesti antaa tietoa pois lähtevän toimihenkilön työtä ja työyhteisön toimivuutta koskevista kokemuksista ja käsityksistä. Sähköiset lähtökyselyt käydään läpi kuukausittain ja saatua palautetta käsitellään tarvittaessa. Kyselyiden yhteenvedoja käsitellään Kelan yt-neuvottelukunnassa ja tulosityksiköissä vuosittain. Lähtöhaastattelujen hyödyntäminen ei kuitenkaan ole koordinoitua. Lähtökyselyn ja -haastattelun paremman hyödyntämisen mahdollisuus on noussut esille yhdenvertaisuuden arviointityössä. Niiden avulla voimme työnantajana saada tietoa yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvistä kokemuksista ja epäkohdista ja käyttää sitä kehittämistyön pohjana.

KUVIO: Lähtövaihtuvuus (lkm)



### Sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet

Kelan tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja, ja niitä käytetään työpaikailmoitusten otsikoinnissa: esimerkiksi etuuskäsittelijä, palveluasiantuntija, juristi. Nimikkeitä uudistettiin jo aikaisemmin, mutta vuonna 2022 linjattiin, että esimiehet ovat Kelassa jatkossa esihenkilöitä.

### Pride-yhteistyö

Kelan yhteistyö Helsinki Pride -yhteisön kanssa jatkui myös vuonna 2022. Yhteistyökumppanuus näkyi muun muassa Pride-viikon viestinnässä ja osallistumisena Helsingin Pride -kulkueeseen isojen yhteiskunnallisten toimijoiden blokissa. Kelan henkilöstön aktiivisen Sateenkaariverkoston jäsenmäärä oli vuoden 2022 lopussa 174. Verkosto näkyi syksyn aikana muun muassa ylen uutisjutussa, jossa kerrottiin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemasta työpaikoilla. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen työelämäasemaa käsittelevät kirjoitukset ovat olleet Kelan sisäisten verkkosivujen luetuimpia. Kelan edustaja osallistuu edelleen valtioneuvoston sateenkaariyhteistyöverkoston toimintaan.

# Tulevaisuuden näkymiä

Tahdomme vahvistaa vastuullisuustyömme perusteita lisäämällä ymmärrystämme Kelan kokonaisvaikutuksista ihmisiin, yhteiskuntaan ja ympäristöön. Aiomme myös lisätä vastuullisuustyömme suunnitelmallisuutta tarkentamalla siihen liittyviä tavoitteita ja mittareita.

Sosiaalinen vastuullisuus on Kelan arvopohjan ja toiminnan ydintä. Tavoittelemme toimintatapoja, jotka huomioivat monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusiivisuuden. Työmme on vielä alkuvaiheessa ja tarkemmat toimintatavat hakevat vielä muotoaan.

Tahdomme olla edelläkävijöitä myös vastuullisissa julkisissa hankinnoissa. Huomioimalla hankintojen vastuullisuus pitkällä aikavälillä turvataan myös talouden kestävyyttä. Ekologisuus ja ekonomisuus kulkevat usein käsi kädessä myös lyhyellä aikavälillä. Lähitulevaisuudessa tämä tarkoittaa muun muassa hankintaohjeistusten kehittämistä ja hankintojen vaikuttavuuden seuranta.

Tavoittelemme pidemmän aikavälin ekologisen kestävyuden suunnitelmallista huomioimista. Hiilijalanjälkemme on mahdollisesti lähivuosinakin suuri laitehankintojen tarpeen vuoksi, mutta samaan aikaan tulemme kehittämään hankintojemme ekologisten vaikutusten huomioon ottamista ja hallintaa. Työtä tila- ja energiatehokkuuden kehittämiseksi tullaan jatkamaan edelleen pitkäjänteisesti. Alla olevaan taulukkoon on koottu ympäristötyön näkökulmasta keskeiset ennakoit riskit, mahdollisuudet ja keinoja niiden hallintaan.

Vuosi 2022 osoitti, että yhteiskunnassa voi tapahtua nopeitakin muutoksia, jotka vaikuttavat toimintaympäristöön merkittävästi. Tämän vuoksi toimintaympäristöä on seurattava tiiviisti ja reagoitava ketterästi esiin nouseviin tarpeisiin. Samaan aikaan pitkän aikavälin vastuullisuustavoitteet eivät kuitenkaan saa jäädä painopisteiden muutosten jalkoihin.



Riski / mahdollisuus	Vaikutukset	Hallintakeinot	Vuoden 2022 toimia ja trendejä
Keskilämpötilojen nousu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Muutokset energiankulutuksessa</li> <li>Fyysiset muutokset toimitilojen infrastruktuurissa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Varautuminen nouseviin kustannuksiin</li> <li>Energian kulutustarpeen vähentäminen</li> <li>Toimitiloihin kohdistuvien riskien kartoitus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Energiatehokkuus-kartoitus ja toimenpiteet kiinteistöissä (<b>ks. s. 22</b>)</li> <li>Tilankäytön tehostaminen (useista toimitiloista luopuminen, <b>ks. s. 22</b>)</li> </ul>
Hupenevat luonnonvarat ja luontokato	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nousevat materiaali- ja elintarvikekustannukset</li> <li>Materiaalien saatavuuden haasteet ja huoltovarmuus</li> <li>Globaalin terveyden haasteet (pandemiat)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Materiaalitehokkuuden kasvattaminen (esim. sähköisten palvelujen kehittäminen ja laajentaminen)</li> <li>Kiertotalousratkaisujen kehittäminen ja suosiminen</li> <li>Etuuksien kehittäminen materiaali-intensiteetti huomioiden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paperiton päätös (<b>ks. s. 16</b>)</li> <li>Kierrätyksen kehittäminen (<b>ks. s. 25</b>)</li> <li>Hankintojen vastuullisuuden ja vaikuttavuuden arviointimallin kehittäminen (<b>ks. s. 18</b>)</li> </ul>
Sidosryhmäodotukset ja lainsäädännölliset vaateet vähähiilisyiden ja ekologisesti kestävämmän yhteiskunnan saavuttamiseksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investointitarpeet ekotehokkaisiin ratkaisuihin</li> <li>Hallinnollisten kustannusten nousu (esim. raportointivelvoitteiden laajentuminen)</li> <li>Osaamisvaatimusten kasvu</li> <li>Kelan maine kestävän kehityksen edistäjänä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pitkän tähtäimen ekologisen kestävyiden huomiointi ja ekotehokkuuden kasvattaminen</li> <li>Riittävä resursointi osaamiseen</li> <li>Etuuksien suuntaaminen vähähiilisiin palvelumalleihin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ympäristöasiantuntijan rekrytointi (<b>ks. s. 21</b>)</li> <li>Hiilijalanjalan pieneminen energiankäytön osalta, mutta kasvaminen hankinnoissa (<b>ks. s. 24</b>)</li> </ul>
Ympäristökriisin aiheuttamat sosiaaliset ilmiöt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uudet syrjäytymisuhat (ilmastopakolaisuus, energiaköyhyys, katoavat toimeentulomuodot)</li> <li>Mielenterveyden häiriöiden lisääntyminen</li> <li>Kustannusten nousu etuuksissa ja niiden käsittelyssä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Varautuminen uusiin tukimuotoihin ja tarvittaviin lisäresursseihin käsittelyssä</li> <li>Yhteistyö ja vuoropuhelu eri yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa</li> </ul>	<p>Kuntoutuksen kehittäminen (<b>ks. s. 17</b>)</p>
Kestävyysmurros yhteiskunnassa	Nykymuotoisen sosiaaliturvan kestävyys, rooli ja muodot ekologisesti kestävässä yhteiskunnassa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutkimus ja vuoropuhelu eri tahojen kanssa</li> <li>Sosiaaliturvan kehittäminen vihreää siirtymää tukeväksi</li> </ul>	<p>Keskustelutilaisuus ”Kasvun rajat ja kestävä sosiaaliturva” 22.9.2022 (<b>ks. s. 19</b>)</p>

# Raportoinnin perusteet

GRI 2-2

GRI 2-3

GRI 2-4

GRI 2-5

Tässä vastuullisuusraportissa kerromme, mitkä ovat Kelan vastuullisuustyön painopisteet ja miten olemme niiden kautta vaikuttaneet asiakkaisiimme, henkilöstöömme, ympäristöön ja ilmastoon ja laajemmin koko yhteiskuntaan. Raportti kuvaa Kelan vuoden 2022 keskeisiä vastuullisuustyöhön kytkeytyviä toimenpiteitä, tuloksia ja vaikutuksia. Raportti kertoo, millä tavoin Kela ottaa vastuullisuuden huomioon toiminnassaan ja sen kehittämisessä.

Vastuullisuusraporttimme on nyt ensimmäistä kertaa laadittu kansainvälisen Global Reporting Initiative (GRI) -standardin ohjaamana. Raporttiamme ei ole varmennettu. Siinä on arvioitu Kelan toimintaa koko vuoden 2022 ajalta. Raportti täydentää osaltaan Kelan vuoden 2022 vuosikertomusta. Ensimmäinen vastuullisuusraporttimme ilmestyi vuonna 2017. Voit tutustua aiempien vuosien vastuullisuusraportteihimme **tästä**.

Kelan vastuullisuustyötä koskevat tiedustelut:  
**[johdon.tukiyksikko@kela.fi](mailto:johdon.tukiyksikko@kela.fi)**

## Vastuullisuuden olennaisten aiheiden määrittely

GRI 3-1

Tähän vastuullisuusraporttiin kirjatut olennaiset aiheet perustuvat strategiaan vastuullisuuslinjauksiimme ja niiden valmistelussa tehtyyn määrittelytyöhön. Vastuullisuuslinjausten valmistelutyössä tarkastelimme toimintamme vaikutuksia ihmisiin, ympäristöön ja laajemmin koko yhteiskuntaan, myös taloudellisesta näkökulmasta. Linjausten valmistelutyön pohjana arvioimme myös toimintaympäristömme muutosten vaikutusta Kelan vastuullisuustyöhön. Tarkastelimme vastuullisuustyön kehittämisen suuntaa ja analysoimme toimintamme vaikuttavuutta näistä näkökulmista käsin. Julkisen sektorin toimijana yhteiskunnallisen vaikuttavuuden tavoittelemisen on Kelalle jo lähtökohtaisesti tärkeää.

Suunnitelmissamme on tarkentaa toimintamme vaikutusanalyysyä ja suunnata vastuullisuustyön kehittämistä tähän perustuen. Tulevissa raportoinneissamme syvennymme toimintamme vaikutuksiin ja vastuullisuustyömme vaikuttavuuteen vielä tarkemmin.



# Laskentaperusteet ja taustatietoja

GRI 302-1, 305-1, 306-1, 306-2

## Energiankulutus

- Lämmitysenergian kulutusta seurataan Kelan omista toimitaloissa mittauksiin perustuvan hallintajärjestelmän avulla. Osakeomistettujen ja vuokrattujen tilojen lämmitysenergiankulutus on arvioitu laskentaperusteisesti rakennusten kuutiomäärien pohjalta, käyttäen vuodesta 2017 saakka käytössä ollutta julkisten rakennusten ominaiskulutusta 41,9 kWh/r-m<sup>3</sup>.
- Sähkön kulutustiedot kootaan laskutustietojen perusteella energiatietojen hallintajärjestelmästä.
- Yhteiskäytössä olevien yhteispalvelupisteiden energiankulutusta ei ole sisällytetty kokonaisenergiankulutukseen.

## Hiilijalanjäljen laskenta

- Hiilijalanjälki on laskettu WWF:n Ilmastolaskurilla, jossa käytetään pääasiassa Suomen oloihin sovellettuja päästökertoimia. Ilmastolaskurissa lähtötietoina käytettävät tarkemmat laskentaperusteet ja kertoimet ovat saatavissa WWF:ltä.

- Hiilijalanjälkilaskentaan eivät sisälly muun muassa työntekijöiden julkisella lähiliikenteellä tekemät työmatkat eivätkä kodin ja työpaikan väliset matkat. Hankintojen osalta laskennassa ovat mukana paperinkulutus sekä IT-laitehankinnat.
- Raportoidun kauden ajalta kokonaishiilijalanjälkeen vaikuttavia muutoksia ovat olleet seuraavat:
  - Taksi- ja linja-autojen keskimääräiset kilometrikustannukset on päivitetty laskennassa v. 2022 (edellinen päivitys v. 2012)
  - Lomakkeiden määrää ei ole sisällytetty raportoitavaan paperin kokonaismäärään vuosina 2019–2022.
  - Kirjekuljetusten päästöt eivät sisälly hiilijalanjäljen raporttiin vuodesta 2018 eteenpäin.
  - Hankitut kalusteet eivät ole mukana laskennassa vuodesta 2020 eteenpäin kategorian poistuttua WWF:n ilmastolaskurista.

## Jätetiedot

- Jätetiedot koostetaan Kelan omien toimitalojen jätehuoltokumppanin järjestelmään kirjautuvien tietojen pohjalta.
- Osakeomistettujen ja vuokrattujen toimistotilojen jätemäärät eivät sisälly raportoituihin lukemiin, sillä niissä jätteet raportoituvat koko kiinteistöyhtiötä koskevinä lukemina, eikä luotettavaa menetelmää Kelan toimintoista syntyvien jätteiden osuuden arvioimiseksi ole kehitetty. Raportoinnin ulkopuolelle jäävä jätemäärä on arviolta n. 20 % kokonaisjätemäärästä ja koostuu pääasiassa toimistojen siivousjätteestä sekä vähäisestä määrästä tietosuojapaperia.
- Merkittävä osa esimerkiksi Kelan toimintoissa syntyvästä paperijätteestä ei sisälly tässä raportissa esitettyihin jätemääriin, sillä paperijäte asiakkaille lähetettävistä päätöksistä syntyy vasta asiakkaan kotona. Paperin kokonaisjätemäärää voidaan arvioida huomioimalla Kelan käyttämä kokonaispaperimäärä. Myös muiden Kelan toimintojen, kuten äitiyspakkauksen, osalta arvoketjujen alku- ja loppuvaiheissa syntyy jätettä, joiden määrää on haastava arvioida.

## Jätteiden vaikutukset ja syntyä ehkäisy

Jätteiden kuljetuksesta, biojätteen mädätyksestä, energijakeen poltosta sekä kierrätettävien jättejakeiden uudelleenprosessoinnista syntyy muun muassa ilmasto- ja hiukkaspäästöjä, melua, loppusijoitettavia jakeita sekä uusia prosessointia vaativia jättejakeita. Kuljetukset ja prosessointi vaativat myös energiaa ja muita resursseja. Kelan toimitaloissa syntyvän jätteen ilmastovaikutukset sisältyvät tässä raportissa raportoituun hiilijalanjälkeen, mutta muita jätteenkäsittelyn ympäristövaikutuksia ei ole arvioitu numeerisella tasolla tarkemmin.

Jätteen syntyä ehkäistään Kelassa muun muassa minimoimalla paperin tulostustarve sekä suunnittelemalla hankintamäärät (toimisto- ja siivoustarvikkeet, ruoka jne.) mahdollisimman tarkkaan todellista tarvetta vastaaviksi. Kelan omissa henkilöstöravintoloissa syntyvää tarjoiluhävikkiä pyritään ehkäisemään mahdollisimman tarkalla menekin ennakkoinnilla. Ylijäämäruoasta, jota hygieniasäädösten mukaan voidaan tarjota uudelleen, ei käytännössä synny hävikkiä lainkaan henkilöstöravintoloissa suositun ylijäämän myynnin ansiosta. Äitiyspakkauksissa jätteen syntyä pyritään ehkäisemään muun muassa valikoimalla pakkaukseen kestäviä ja pitkäikäisiä tuotteita sekä tiedottamalla mahdollisuudesta valita rahallinen avustus pakkauksen sijasta.



# GRI-sisältöindeksi

Tunnus	Raportointisisältö	SDG	Sijainti
<b>GRI 2</b>	<b>Yleinen sisältö</b>		
2-1	Organisaation tiedot		<a href="#">Vastuullisuuden johtaminen</a>
2-2	Organisaation vastuullisuusraportointiin sisältyvät yksiköt		<a href="#">Raportoinnin perusteet</a>
2-3	Raportointiaika, taajuus ja yhteystiedot		<a href="#">Raportoinnin perusteet</a>
2-4	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa		<a href="#">Raportoinnin perusteet</a>
2-5	Ulkoisen varmennus		<a href="#">Raportoinnin perusteet</a>
2-7	Työntekijät	SDG 5, SDG 10	<a href="#">Toimimme työnantajana, työyhteisönä ja kollegoina vastuullisesti</a>
2-23	Linjaukset		<a href="#">Vastuullisuuden painopisteet Kelassa</a>
2-24	Linjausten käytäntöön vieminen		<a href="#">Asiakkaamme saavat tarpeidensa mukaista palvelua, Tuotamme ja hyödynnämme tietoa vastuullisesti, Rakennamme vastuullisuudesta uusia mahdollisuuksia ja lisää arvoa, Hillitsemme ilmastonmuutosta ja toimimme ympäristön parhaaksi, Toimimme työnantajana, työyhteisönä ja kollegoina vastuullisesti</a>
2-27	Lakien ja määräysten noudattaminen		<a href="#">Panostuksia saavutettavuuteen, Mii ovttas - Me yhdessä!, Jätteet, Monimuotoisuuden huomioiminen, Terveyspalvelut henkilöstölle, Palkkatasa-arvo</a>
<b>GRI 3</b>	<b>Olellaiset aiheet</b>		
3-1	Olellaisten aiheiden määrittämisprosessi		<a href="#">Vastuullisuuden painopisteet Kelassa, Vastuullisuuden olellaisten aiheiden määrittely</a>
3-2	Olellaisten aiheiden luettelo		<a href="#">Vastuullisuuden painopisteet Kelassa</a>
3-3	Olellaisten aiheiden hallinta	SDG 3, SDG 5, SDG 10, SDG 12, SDG 13	<a href="#">Asiakkaamme saavat tarpeidensa mukaista palvelua, Tuotamme ja hyödynnämme tietoa vastuullisesti, Rakennamme vastuullisuudesta uusia mahdollisuuksia ja lisää arvoa, Hillitsemme ilmastonmuutosta ja toimimme ympäristön parhaaksi, Toimimme työnantajana, työyhteisönä ja kollegoina vastuullisesti</a>



<b>GR1 200</b>	<b>Taloudellinen vastuu</b>		
<b>GR1 201</b>	<b>Taloudelliset tulokset</b>		
201-2	Ilmastonmuutoksen aiheuttamat taloudelliset vaikutukset sekä muut riskit ja mahdollisuudet liittyen organisaation toimintaan	SDG 13	<u>Hillitsemme ilmastonmuutosta ja toimimme ympäristön parhaaksi</u> <u>Ennakoidut riskit ja hallintakeinot ympäristötyössä, Kestävä talous ja vastuullinen sijoittaminen</u>
<b>GR1 300</b>	<b>Ympäristövastuu</b>		
<b>GR1 302</b>	<b>Energia</b>		
302-1	Yhtiön oma energiankulutus	SDG 12, SDG 13	<u>Energia- ja tilatehokkaammaksi, Laskentaperusteet ja taustatietoja</u>
302-4	Energiankulutuksen vähentäminen	SDG 12, SDG 13	<u>Energia- ja tilatehokkaammaksi, Varautumista ja astetta alemmas</u>
<b>GR1 305</b>	<b>Päästöt</b>		
305-1	Suorat kasvihuonekaasujen päästöt (scope 1)	SDG 3, SDG 12, SDG 13	<u>Varautumista ja astetta alemmas, Laskentaperusteet ja taustatietoja</u>
305-2	Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 2)	SDG 3, SDG 12, SDG 13	<u>Varautumista ja astetta alemmas, Hiilijalanjälki</u>
305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 3)	SDG 13	<u>Hiilijalanjälki</u>
305-5	Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	SDG 13	<u>Paperiton päätös, Uusia työkaluja hankintojen vastuullisuuden ja vaikuttavuuden edistämiseen, Kelan korvaamien taksimatkojen yhdistely jatkui</u>
<b>GR1 305</b>	<b>Jätteet</b>		
306-1	Jätteen syntyminen ja merkittävät jätteisiin liittyvät vaikutukset	SDG 13	<u>Laskentaperusteet ja taustatietoja</u>
306-2	Jätteisiin liittyvien merkittävien vaikutusten hallinta	SDG 13	<u>Paperiton päätös, Laskentaperusteet ja taustatietoja</u>
306-3	Syntyneet jätteet	SDG 13	<u>Jätteet</u>
<b>GR1 400</b>	<b>Sosiaalinen vastuu</b>		
<b>GR1 401</b>	<b>Työllistäminen</b>		
401-1	Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus jaoteltuna ikäryhmittäin, sukupuolen mukaan ja alueittain	SDG 5, SDG 10	<u>Lähtövaihtuvuus, Toimimme työnantajana, työyhteisönä ja kollegoina vastuullisesti</u>
401-3	Vanhempainvapaa	SDG 5	<u>Perheystävällisyys</u>

<b>GR1 403</b>	<b>Työterveys ja -turvallisuus</b>		
403-1	Työterveys- ja -turvallisuusjärjestelmä	SDG 3	<u>Turvallisuuden edistäminen</u>
403-3	Työterveyspalvelut	SDG 3	<u>Terveyspalvelut henkilöstölle</u>
403-6	Työntekijöiden terveyden edistäminen	SDG 3	<u>Työhyvinvointi ja työkyky</u>
<b>GR1 405</b>	<b>Monimuotoisuus ja tasa-arvo</b>		
405-1	Hallintoelinten ja henkilöstöryhmien monimuotoisuus	SDG 5	<u>Vastuullisuuden johtaminen</u>
405-2	Naisten ja miesten tasa-arvoinen palkitseminen	SDG 5	<u>Palkkatasa-arvo</u>
<b>GR1 406</b>	<b>Syrjimättömyys</b>		
406-1	Tapahtuneet syrjinnät ja niiden korjaavat toimenpiteet	SDG 5, SDG 10	<u>Kokemukset yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta, Anonyymin rekrytoinnin kokeilu</u>
<b>GR1 412</b>	<b>Ihmisoikeuksien arviointi</b>		
412-1	Toiminnot, joissa on toteutettu ihmisoikeusarviointi	SDG 10	<u>Vähemmistöjen tarpeet esiin</u>
412-2	Henkilöstön ihmisoikeuskoulutukset	SDG 10	<u>Vastuullisuusvartteja DEI-teemoilla</u>
<b>GR1 415</b>	<b>Poliittinen vaikuttaminen</b>		
415-1	Poliittinen vaikuttaminen	SDG 10	<u>Sosiaaliturva ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen</u>